

Okul Müdürlerinin Müdürlük Mesleğine Yönelik Tutumları Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Okul Müdürlerinin Mesleki Tutumlarının İncelenmesi

Validity and Reliability Study of Attitude Scale for School Principal Profession, Investigation of School Principals' Professional Attitudes

Salih AKYILDIZ ¹

Özet

Bu çalışmada, okul müdürlerinin müdürlük mesleğine yönelik tutumlarını ölçmede kullanılabilecek Likert türünde geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirilmesi, okul müdürlerinin mesleklerine yönelik tutumlarının mesleki kıdemlerine ve müdürlük mesleğini severek seçme durumlarına göre değişip değişmediğinin araştırılması amaçlanmıştır. Araştırma tarama modelini temel alan betimsel bir çalışmadır. Araştırmada toplamda 463 okul müdürünü yer aldığı iki çalışma grubu kullanılmıştır. Birinci gruba Açımlayıcı Faktör Analizi, ikinci gruba Doğrulamalı Faktör Analizi yapılmış, okul müdürlerinin tutumları ikinci grup verileri üzerinden araştırılmıştır. Veri setinin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri: .86 bulunmuş ve Bartlett Küresellik Testi anlamlı çıkmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda üç faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Faktörler; “mesleği sevmek”, “mesleğe değer verme” ve “mesleğe uyum” olarak adlandırılmıştır. Birinci faktör varyansın %24,37’sini, ikinci faktör varyansın %20,93’ünü ve üçüncü faktör varyansın %16,10’unu açıklamaktadır. Ölçeğin yapısını sınamak amacıyla yapılan DFA’da χ^2/df oranı= 1.4; TLI= .96; IFI= .97; CFI= .97; GFI= .94; AGFI= .91; RMR= .03; RMSEA= .04 mükemmel uyumu, NFI= .90 ise kabul edilebilir uyumu göstermektedir. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,84 bulunmuştur. AFA ve DFA uygulaması sonucunda okul müdürlerinin mesleklerine yönelik tutumlarını ölçmede kullanılabilecek 14 maddeden oluşan geçerli ve güvenilir sayılabilecek bir ölçek elde edilmiştir. Okul müdürlerinin mesleklerine yönelik tutumlarının müdürlük kıdemlerine, mesleği severek seçme ve müdürlüğü meslek olarak görme değişkenine göre ölçeğin bazı boyutlarında anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Okul müdürü, Mesleki tutum, Ölçek geliştirme, Tutumların ölçülmesi.

Abstract

In this study, it was aimed to develop a valid and reliable Likert-type scale to measure school principals' attitudes toward the profession of principalship, and to examine whether these attitudes differ based on their seniority in the profession and whether they chose the principalship willingly. The research is a descriptive study based on the survey model. Two study groups, including a total of 463 school principals, were utilized. Exploratory Factor Analysis was conducted with the first group, and Confirmatory Factor Analysis with the second group. The principals' attitudes were examined using the data from the second. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) value of the dataset was found to be .86, and Bartlett's Test of Sphericity was significant. The factor analysis revealed a three-factor structure. These factors were named 'liking the profession', 'valuing the profession' and 'adaptation to the profession'. The first factor explained 24.37% of the variance, the second 20.93%, and the third 16.10%. In the CFA conducted to test the structure of the scale, the values (χ^2/df ratio= 1.4; TLI= .96; IFI= .97; CFI= .97; GFI= .94; AGFI= .91; RMR= .03; RMSEA= .04) indicated an excellent fit, while NFI= .90 indicated an acceptable fit. The Cronbach's Alpha coefficient of the scale was calculated as 0.84. As a result of the EFA and CFA, a valid and reliable scale consisting of 14 items was developed to measure school principals' attitudes toward their profession. Significant differences were found in some dimensions of the scale depending on school principals' seniority in the profession, their willingness in choosing the profession, and whether they perceive principalship as a profession.

Keywords: School principal, Professional attitude, Scale development, Measurement of attitudes

¹ Prof. Dr., Trabzon Üniversitesi, Trabzon/Türkiye, sakyildiz61@trabzon.edu.tr ORCID: 0000-0002-8569-7411.

Extended Abstract

Introduction

Schools constitute the basic subsystems of the education systems (Başaran, 1982). The structure of a school consists of various roles, statuses, duties, authorities and responsibilities (Şişman & Taşdemir, 2008, p. 199). Schools are tasked with ensuring the socialisation of children and training the human resources needed by the economy. The ability of schools to fulfil these tasks is related to the competencies of school administrators. The effectiveness of schools in providing educational services depends on the ability of school administrators to perform their duties effectively. This effectiveness is primarily related to their job satisfaction and attitudes towards the principalship profession, as job satisfaction is a significant factor affecting job performance (Bakotić, 2016). School administration is responsible for keeping the school operational in accordance with its aims (Taymaz, 2000; Şişman & Taşdemir, 2008), organising human and non-human resources to achieve the school's goals (Çalık, 1997), defining the school's mission, managing educational programmes and teaching, and developing the learning climate (Demir, 2008, p. 359). However, school principalship has not yet become a fully professionalized profession in Turkey (Balci, 2021; Demirtaş & Özer, 2014; İpek, 2023). In recent years, many articles in the regulation published in the Official Gazette (2021) use the term 'assignment' instead of 'appointment', treating school principalship as a 'second duty'. This situation leads to dissatisfaction among school principals. Studies indicate a positive relationship between job satisfaction and performance (Judge, Thoresen, Bono & Patton, 2001). Consequently, principals' willingness to work, or motivation, is seen as a crucial factor for the success of the education system (Yıldırım, 2011). In this context, the professional attitudes of school principals become significant, as one condition for effectively fulfilling a profession's requirements is to have a positive attitude towards it (Karabatak & Turhan, 2017). Determining school principals' attitudes towards the principalship profession is important for guiding steps to improve and professionalize the role. People's attitudes towards their work can significantly affect their job performance. However, in the literature review, no measurement tool that can be used directly to measure school principals' attitudes towards the profession were found. Therefore, it was concluded that there is a need for an up-to-date scale that can be used to measure school principals' attitudes towards the principalship profession. This study aims to develop a valid and reliable Likert-type scale to measure school principals' attitudes towards the principalship profession. Additionally, the study investigates whether these attitudes differ according to variables of "seniority in principalship", "choosing the principalship profession fondly" and "seeing school principalship as a profession".

Methodology

This study is a descriptive study based on the survey model. The research was conducted with two different study groups: Exploratory Factor Analysis (EFA) and the other for Confirmatory Factor Analysis (CFA). The EFA data set was collected from 229 school principals who participated in in-service training organised for school principals in Trabzon province in the 2022-2023 academic year, using a purposeful sampling method based on easy accessibility and volunteerism. The CFA data set consists of 234 school principals selected according to the stratified sampling technique among 457 school principals who were on duty in schools in a province in the 2023-2024 academic year. In the development of the scale, the following steps were followed: (1) creation of items, (2) content validity, (3) application, (4) testing construct validity, (5) calculation of reliability, (6) final scale.

Findings

As a result of the process, KMO value: 0.86; Bartlett Sphericity Test ($\chi^2_{(229)}=1407,840$; $p<.05$) was found to be significant. As a result of the statistical process, it was observed that the anti-image correlation coefficients were between .79 and .91. The fact that all values are greater than .50, KMO value and Anti-image correlation coefficients indicate that the sample size is sufficient, and the data set is suitable for factor analysis.

In the EFA analysis of the scale, Principal Component Analysis and Varimax orthogonal rotation technique were used. The factor loading value of 0.40 and above was taken as a criterion for item selection. As a result of the analysis process, a three-factor structure consisting of 14 items was obtained. The scree plot was analysed to decide the number of factors. It was observed that the factors explained 61% of the total variance. In the literature, variance ratios between 40% and 60% are considered sufficient (Tavşancıl, 2014). The factors were named as 'liking the profession', 'valuing the profession' and 'adaptation to the profession'. The first factor explains 24.37% of the variance, the second factor explains 20.93% of the variance and the third factor explains 16.10% of the variance.

In the CFA analysis of the scale, the fit indices of the model, especially Chi-Square ($\chi^2=104,820$, $p=0.01$, $sd=74$); $\chi^2/df= 1.4$, TLI= .96, IFI= .97, CFI= .97, GFI= .94, AGFI= .91, RMR= .03 and RMSEA= .04 values show

perfect fit, NFI= .90, value shows acceptable fit. Cronbach Alpha values of the factors of the scale were calculated as: liking the profession: 0.81, valuing the profession: 0.76, adaptation to the profession: 0.75, respectively.

There was a significant difference in the ‘liking the profession’ sub-dimension of school principals’ attitudes towards principalship profession according to the “seniority” variable ($F_{(4-229)} = 3,539$, $p < 0,05$). According to the Bonferroni test result, it is seen that school principals with a seniority of 21 years and above ($X = 3,90$) have more positive attitudes towards liking the profession than school principals with a seniority of 6-10 years ($X = 3,43$). There was no significant difference in the ‘adapting to the profession’ and ‘valuing the profession’ sub- dimensions of school principals’ attitudes towards the principalship profession according to the “seniority” variable.

It is seen that there is a significant change in the attitudes of school principals towards the profession in the dimensions of ‘liking the profession’ [$t_{(232)} = 7,756$; $p = 0,000$] and ‘adapting to the profession’ [$t_{(232)} = 3,569$; $p = 0,003$] according to the variable of ‘choosing the profession with love’. There was no significant difference between the principals’ attitudes towards the profession in the sub-dimension of valuing the profession according to the variable of choosing the profession fondly. There is a significant difference in school principals’ attitudes towards principalship profession in the dimensions of “liking the profession” [$t_{(234)} = 5,057$; $p = 0,000$] and “valuing the profession” [$t_{(234)} = 2,500$; $p = 0,013$] according to the variable of “accepting principalship as a profession”. There is no significant difference between principals’ attitudes towards the profession in the sub-dimension of adapting to the profession according to the variable of seeing principalship as a profession.

Discussion Conclusion and Suggestions

The KMO value and Bartlett’s test of sphericity obtained from the statistical processes determined that the data set was suitable for factor analysis. As a result of the rotation process and Eigen value graph, a three-factor structure was obtained. EFA was applied to verify the resulting factor structure. CFA was applied to confirm the scale structure that emerged as a result of EFA. As a result of the procedures, $\chi^2/df = 1.4$, TLI= .96, IFI= .97, CFI= .97, GFI= .94, AGFI= .91, RMR= .03 and RMSEA= .04 fit indices indicate an excellent fit of the structure, and NFI= .90 indicates an acceptable fit. Cronbach Alpha values of the scale were found to vary between 0.75 and 0.82 at the factor level. Based on these values, it was concluded that the scale was highly reliable. As a result of EFA and CFA, it was decided that the scale developed is a valid and reliable scale that can be used to measure the attitudes of school principals towards the profession.

The study revealed that school principals with high seniority had more positive attitudes towards loving their profession. Additionally, school principals who chose their profession with love exhibited more positive attitudes towards both loving and adapting to the profession. Furthermore, it was found that school principals who regard school principalship as a profession have more positive attitudes towards loving and valuing the profession. The study concluded that choosing the profession out of passion and viewing principalship as a profession are variables linked to positive attitudes towards loving, valuing, and adapting to the profession. Recent practices regarding the selection, assignment, and replacement of school principals may negatively impact these attitudes, potentially making it difficult to assign and retain school principals.

Based on the findings of the study, it is recommended to improve the selection, appointment, and professional training processes of school principals. School principals should be selected among teachers who are willing to be principals and should be appointed after receiving pre-service professional training. Newly appointed school principals should receive professional adaptation training. School administration should be recognized as a profession, and changes should be made in the legislation accordingly. Given that the requirements of the profession evolve over time, it is important to provide school principals with specialisation training and ensure continuity in their professional development. Additionally, quantitative studies on the relationship between school principals’ job satisfaction and various other variables should be conducted. ‘Occupational satisfaction’ can be considered a variable in studies aimed at school improvement.

Giriş

Schools Okullar eğitim sistemlerinin temel alt sistemlerini oluşturur (Başaran, 1982). Okul; “belirli bir mekânda belirli bir rol yapısı ve belirli amaçlara bağlı olarak belirli bir insan grubuna, belirli bir süre, planlı ve programlı eğitim öğretim hizmeti sunan toplumsal bir hizmet örgütü”dür (Şişman ve Turan, 2004, s.109). Okulun yapısı, çeşitli roller, statüler, görevler, yetkiler ve sorumluluklardan oluşur (Şişman ve Taşdemir, 2008). Okulun, çocuğu sosyalleştirme, devlet sistemine bağlılığını sağlama, ekonominin ihtiyaç duyduğu beyin gücü ve insan gücü ihtiyacını karşılama görevleri vardır (Bursalioğlu, 2008). Okullar aynı zamanda toplumsal değer yargılarını ve normları öğrencilere kazandırarak sosyalleşmelerine katkıda bulunur. Okulların kendilerinden beklenen eğitim hizmetini sunabilmeleri, okul yöneticilerinin görevlerini etkili bir şekilde yerine getirebilmelerine bağlıdır. Okul yöneticilerinin görevlerindeki etkililikleri ise her şeyden önce iş memnuniyetleri ve müdürlük mesleğine yönelik

tutumları ile ilişkilidir. Zira iş memnuniyeti, çalışan performansı üzerinde etkisi olan önemli faktörlerden biridir (Badrianto ve Ekhsan, 2020; Bakotić, 2016; Dugguh ve Dennis, 2014; Navale, 2018). Benzer biçimde, çalışmalar okul yöneticisinin öz-yeterlik inancı ile motivasyonu ve iş doyumu arasında (Federici ve Skaalvik, 2012), okul müdürlerinin örgütsel iş doyumu ile yönetsel öz yeterlikleri (Baltacı, 2017a), yönetsel öz yeterlikleri ile mesleğe yönelik tutumları (Baltacı, 2017b) arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte alanyazında okul müdürlerinin mesleğe yönelik tutumlarını belirlemeye yönelik yapılan çalışmaların azlığı dikkat çekmektedir. Bu çalışmada, okul müdürlerinin mesleklerine yönelik tutumlarını ölçmede kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirilerek alanyazına katkıda bulunulması amaçlanmıştır.

Okul yönetiminin; okulun insan ve maddi kaynaklarını en verimli bir biçimde kullanma, okulu amaçlarına uygun olarak yaşatma (Şişman ve Taşdemir, 2008; Taymaz, 2000), okuldaki insan gücü ve insan gücü dışındaki kaynakları okulun amaçlarını gerçekleştirecek şekilde organize etme (Çalık, 1997), okulun misyonunu tanımlama, eğitim programları ve öğretimi yönetme, öğrenme iklimini geliştirme (Demir, 2008) görevleri vardır. Okul müdürü, öğrencileri ve öğretmenleri destekleyen bir okul ikliminin oluşmasında (Darmody ve Smyth, 2016), öğretme süreçlerinin niteliğinin artırılmasında anahtar bir rol oynar (Leithwood vd., 2020). Bunun yanında okul müdürünün, öğretimi yönetme kapsamında, rehberlik, öğretimi değerlendirme, eğitim programlarını koordine etme ve öğrenci gelişimini izleme görevleri bulunmaktadır (Demir, 2008). Okul müdürleri, öğrencilerin başarısını doğrudan veya dolaylı olarak etkilemek için iyileştirme sürecini kullanarak okulda farklılık yaratabilirler (Grissom ve Loeb, 2011; Robinson, 2008; akt., Bayar, 2016). Araştırmalar, güçlü müdürlerin okul gelişimi ve etkililiği üzerinde, özellikle de öğrenci çıktıları üzerinde, güçlü bir etkiye sahip olduğuna (Nasreen ve Odhiambo, 2018) işaret etmektedir. Sonuç olarak, okulların etkili ve verimli işleyişinde okul müdürleri önemli bir role sahip olduğu için eğitim sisteminin etkililiği okul yöneticilerinin etkililiğinin toplamına eş değer görülür. Bu durum; “Bir okul, müdürü kadar iyi okuldur” (Açıkalın, 1998, s.2) ifadesiyle veciz bir şekilde anlatılmaktadır.

Türkiye’de okul yöneticiliği meslek olarak yasal bir zeminden yoksun olduğu için (Kara vd., 2022) henüz profesyonel bir meslek haline gelememiştir (Balcı, 2021; Demirtaş ve Özer, 2014; İpek, 2023). Okul müdürlerinin yaptıkları görev profesyonellik gerektirmesine rağmen okul yöneticiliği ülkemizde bir uzmanlık alanı olan profesyonel bir meslek olarak kabul edilmemektedir (Ateş, 2022; Balcı, 2002; Cemaloğlu, 2005; Yılmaz, 2024). Okul yöneticilerinin göreve getirilmesinde hâlâ “meslekte esas olan öğretmenliktir” anlayışı ile hareket edildiği görülmektedir. Mesleklaşma sorunu nedeniyle yöneticilerin sahip olması gereken nitelikler ve yeterliklere ilişkin standartlar belirlenememiştir (Gülmez ve Aslanargun, 2021). Nitekim, Resmî Gazete (2021) de yayımlanan; Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliği’nin birçok maddesinde “atama” kavramı yerine “görevlendirme” kavramı geçmekte, okul müdürlüğü “ikinci görev” olarak kabul edilmektedir. Söz edilen Yönetmeliğe göre, müdürler dört yıllığına görevlendirilmekte ve bu süre sonunda bulundukları eğitim kurumlarına veya farklı eğitim kurumlarına tekrar görevlendirmeleri yapılabilmektedir. Okul müdürlüğü ile ilgili yapılan bu tür düzenleme ve uygulamalar okul müdürlerinde memnuniyetsizliğe yol açmaktadır (Arabacı vd., 2015; Konan vd., 2017; Şahin vd., 2017; Tok ve Karaoğlu, 2016). Oysa okul müdürlerinin görevlerini etkili bir şekilde yapabilmeleri her şeyden önce müdürlük görevine yönelik olumlu tutumlarına bağlıdır.

Çalışanların işine yönelik tutumları, örgütsel psikolojinin en eski, en popüler ve en etkili araştırma alanlarından biridir. İşe yönelik tutum ise kişinin işine yönelik duygularını, inançlarını ve işine bağlılığını ifade eden, işiyle ilgili değerlendirmeleridir (Judge ve Kammeyer-Mueller, 2012). Çalışanların iş memnuniyetleri, işe bağlılıklarını ve işyerine aidiyet duygularını doğrudan etkilemektedir (Wang vd., 2018). Keza, kişinin işe yönelik olumlu tutumu iş memnuniyetini; işe yönelik olumsuz tutumları ise iş tatminsizliğini göstermektedir (Armstrong, 2006). Bir diğer ifadeyle eğer kişi yaptığı işten memnun ise işine karşı tutumu olumlu, memnun değilse işine karşı tutumu olumsuz olmaktadır (Erdoğan, 2022). Araştırmalar, iş memnuniyeti ile iş performansı arasında pozitif yönde bir ilişki olduğuna işaret etmektedir (Ahmad vd., 2010; Davar ve Ranju, 2012; Dugguh ve Dennis, 2014; Inuwa, 2016; Judge, vd., 2001; Paul, 2012; Rahiman ve Kodikal, 2017). Buna göre, işe karşı olumlu tutum sergileyen bir okul müdürünün yaptığı işten daha fazla memnuniyet duyacağı ve bu durumun performansını artıracağı söylenebilir. İşinden memnun olmayan bir okul müdürü ise görev ve sorumluluklarını başarıyla yerine getiremeyecektir. Bu durum, örgütsel yapıda istenmeyen sonuçlara yol açabilecek ve örgütsel başarıyı olumsuz yönde etkileyebilecek bir durum olarak ortaya çıkabilmektedir (Suleman ve Hussain, 2018). Neticede müdürlerin çalışma isteği yani motivasyonu eğitim sisteminin başarısı için önemli bir faktör olarak görülmektedir (Yıldırım, 2011). Bu bağlamda okul müdürlerinin mesleki tutumları önemli hale gelmektedir. Zira bir mesleğin gerekliliklerini daha etkin bir şekilde yapabilmenin koşullarından biri de kişilerin mesleğe yönelik tutumlarının olumlu olmasıdır (Karabatak ve Turhan, 2017).

Tutum, “belirli bir varlığı belirli bir derecede olumlu veya olumsuz olarak değerlendirirken ifade edilen psikolojik bir eğilim” (Eagly ve Chaiken, 1993), doğrudan gözlemlenemeyen, ölçülebilir cevaplardan çıkarılan varsayımsal bir yapı (Ajzen, 2005) olarak tanımlanmıştır. Arnold vd. (1995), “tutumların, bir kişinin tutumun nesnesine karşı olumlu veya olumsuz bir şekilde hissetme, düşünme veya davranma eğilimini yansıttığını” ifade etmiştir.

Tutumlar, hoşlanma ve hoşlanmama, memnuniyet ve memnuniyetsizlik gibi duygusal durumları içerir (Kondalkar, 2007). Mesleğe yönelik tutum, Mesleğe karşı tutum, bir yetişkinin mesleği kabul etme veya reddetme ya da bu mesleği gerçekleştirme veya gerçekleştirme eğilimi açısından bilinçli, tutarlı ve güçlü bir eğilimi olarak tanımlanabilir (Başaran, 1982). Tutumlar doğrudan ölçülemez; davranışın gözlenmesi yoluyla dolaylı olarak ölçülebilir. Bu amaçla sosyal psikologlar çeşitli tutum ölçme teknikleri geliştirmişlerdir. Bunlardan biri de likert tipi ölçeklerdir. Likert tipi ölçekler, kullanılması kolay ölçeklerdir (Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2014). Tutumların ölçülmesinde bugüne kadar izlenen en popüler yaklaşım, ölçülmek istenen tutuma yönelik bir ölçek hazırlamak ve uygulamaktır (Tezbaşaran, 2008, s. 5). Bu amaçla tutum objesi ile ilgili cümleler hazırlanır ve bireylerin bu cümlelere gerçek duyguları doğrultusunda tepkide bulunmaları istenir (Tavşancıl, 2014).

Tutumların bilinmesi kişilerin davranışlarının önceden kestirilmesine yardımcı olabilir. Bu amaçla okul müdürlerinin müdürlük mesleğine yönelik tutumlarını ölçerek elde edilecek bulgular, müdürlük mesleğinin iyileştirilmesi ve profesyonel bir meslek haline gelmesi yönünde atılacak adımlara yol gösterici olması bakımından önemlidir. Zira kişilerin işe yönelik tutumları, iş performanslarını etkilediği bilinmektedir (Guan vd., 2014). Ancak yapılan alanyazın taramasında doğrudan okul müdürlerinin mesleğe yönelik tutumlarını ölçmede kullanılabilecek bir ölçme aracına rastlanmamıştır. Sonuç olarak okul müdürlerinin müdürlük mesleğine yönelik tutumlarını ölçmede kullanılabilecek güncel bir ölçeğe ihtiyaç olduğu sonucuna varılmıştır. Bu çalışmanın temel amacı, okul müdürlerinin müdürlük mesleğine yönelik tutumlarını ölçmede kullanılabilecek Likert türünde geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirmektir. Araştırmanın bir diğer amacı da okul müdürlerinin müdürlük mesleğine yönelik tutumlarını bazı değişkenlere göre incelemektir. Bu amaç kapsamında şu sorulara cevap aranmıştır:

1. Okul müdürlerinin müdürlük mesleğine yönelik tutumları müdürlük kıdemine göre değişmekte midir?
2. Okul müdürlerinin müdürlük mesleğine yönelik tutumları müdürlük mesleğini severek seçme durumu göre değişmekte midir?
3. Okul müdürlerinin müdürlük mesleğine yönelik tutumları okul müdürlüğünü meslek olarak görme göre değişmekte midir?

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu araştırma tarama desenini temel alan betimsel bir çalışmadır. Tarama desenleri; “geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma modelidir” (Karasar, 2019: 109). Tarama araştırmaları bireylerin tutumlarını, eylemlerini, fikirlerini ve inançlarını belirlemek istediğimizde kullanılan bir yöntemdir (Christensen vd., 2020). Araştırma iki aşamalı planlanmıştır. Birinci aşamada okul müdürlerinin müdürlük mesleğine yönelik tutumlarını ölçmek için bir ölçek geliştirilmesi; ikinci aşamada okul müdürlerinin müdürlük mesleğine yönelik tutumlarının incelenmesi amaçlanmıştır.

Evren ve Örneklem

Alanyazında, ölçek çalışmalarında, Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) için iki farklı veri setinin kullanılması gerektiği ifade edilmektedir (Hurley vd., 1997; Schumacker ve Lomax, 2010). Bu amaçla alanyazında iki farklı strateji takip edilmektedir. Birinci stratejide, bir gruptan tek seferde toplanan veri seti iki yarıya bölünerek birinci yarı ile AFA, ikinci yarı ile DFA yapılmaktadır. İkinci stratejide ise ayrı zamanda iki farklı gruptan veri toplanmakta, birinci gruptan toplanan veri seti ile AFA yapılmakta ve ortaya çıkan modeli doğrulamak için ise ikinci veri seti ile DFA yapılmaktadır. Böylece, birinci grupta AFA’nın uygulanması ile elde edilen yapının geçerliği farklı bir veri setinde DFA uygulanarak sınanmış olmaktadır (Orçan, 2018). Bu çalışmada ikinci strateji kullanılmıştır. Araştırmanın AFA uygulanan verileri, olasılıksız örnekleme tekniklerinden kolay ulaşılabilir örneklem tekniğine göre toplanmıştır. Kolay ulaşılabilir örnekleme, ulaşılması kolay, araştırmaya katılmak isteyen bireyler üzerinde yapılan örneklemedir (Erkuş, 2011). Bu amaçla, Trabzon ilinde 2022-2023 öğretim yılında okul müdürlerine yönelik düzenlenen hizmet içi eğitime katılan 229 okul müdürü, ulaşılması kolay olması nedeniyle örneklem olarak seçilmiş ve veriler gönüllülük esasına göre bu gruptan toplanmıştır. DFA yapılan veri seti ise 2023-2024 öğretim yılında ildeki okullarda görevde olan 457 okul müdürleri arasından olasılığa dayalı örneklem tekniklerinden tabakalı örneklem tekniğine göre seçilen 234 okul müdüründen oluşmaktadır. Tabakalı örnekleme tekniği, evrende var olan belli değişkenlerin örnekte de aynı oranda temsil edilmesine imkan verir (Altunışık vd., 2010). Tabakalardan örneklem oluşturma tabakaya göre orantılı ve ya orantısız yapılabilir. Farklı okul türlerinin bağımlı değişkeni etkileme potansiyeli olabileceği düşünüldüğünden tabakalı örneklem orantılı olarak kullanılmıştır. Orantılı örneklemede önce her tabakanın evren içindeki ağırlığı bulunur, sonra buna göre uygun alt evrenlerden birimler seçkisiz yolla seçme yapılır (Erkuş,

2011). Buna göre evrende bulunan her bir okul türü ayrı tabakalar olarak gruplandırılmış ve bu tabakalardan belli bir orana bağlı olarak rastgele seçilen okulların müdürleri çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Her iki örneklem grubunda da farklı okul türlerinin yer almasına dikkat edilmiştir. AFA ve DFA gruplarına ait demografik bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişkenler	Kategoriler	AFA Yapılan Grup		DFA Yapılan Grup	
		f	%	f	%
Cinsiyet	Kadın	26	11,4	19	8,1
	Erkek	203	88,6	215	91,9
Görev Yaptığı Okul Türü	Okul öncesi	29	12,7	13	5,6
	İlkokul	71	31,0	67	28,6
	Ortaokul	81	35,4	87	37,2
	Genel Ortaöğretim	33	14,4	54	23,1
	Mesleki ve Teknik Ortaöğretim	15	6,6	13	5,6
Müdürlük Kıdemi	1-5 yıl	47	20,5	59	25,2
	6-10 yıl	52	22,7	74	31,6
	11-15 yıl	49	21,4	31	13,2
	16-20 yıl	31	13,5	26	11,1
	21 yıl ve üstü	50	21,8	44	18,8
Müdürlük mesleğini severek mi seçtiniz?	Evet	-	-	182	77,8
	Hayır	-	-	52	22,2
Müdürlüğü bir meslek olarak görüyor musunuz?	Evet	-	-	90	38,5
	Hayır	-	-	144	61,5
Toplam		229	100,0	234	100,0

Araştırmada AFA yapılan grup 26’sı (%11, 4) kadın, 203’ü erkek (%88,6) olmak üzere toplam 229 okul müdüründen, DFA yapılan grubun ise 19’u (%8,1) kadın, 215’si (%91,9) erkek olmak üzere 234 okul müdüründen oluşmaktadır. Ölçek geliştirme çalışmalarında ölçekte yer alan madde sayısının 5 veya 10 katı bireye ulaşılması sağlıklı bir yol olarak kabul edilmektedir (Bryman ve Cramer, 2005; Seçer, 2015). Hair vd.,(1998), örneklem büyüklüğünün 100 veya daha fazla olması gerektiğini belirtmiştir. Şencan’a (2005) göre, örneklem büyüklüğü değişken başına en az 5 katılımcı olmalıdır. Comrey (1988), 40’dan az maddeler için 200 örneklem büyüklüğünü yeterli görmektedir. Bu ölçütlere göre AFA için 229, DFA için 234 örneklem büyüklüklerinin yeterli olduğu söylenebilir.

Ölçeğin Geliştirilme Süreci

Okul müdürlerinin müdürlük mesleğine yönelik tutumları ölçeğinin geliştirilmesinde aşağıdaki süreç izlenmiştir.

1. **Maddelerin Oluşturulması:** Ölçek maddelerinin belirlenmesinde alanyazında yer alan kaynaklar taranmış okul müdürleri ile görüşmeler yapılmış ve 34 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuştur.
2. **Kapsam Geçerliği:** Oluşturulan maddelerin anlaşılabilirlik ve okunabilirlik açısından değerlendirmek için iki eğitim yönetimi, iki program geliştirme uzmanı ve üç okul müdüründen görüş alınmıştır. Alınan görüşler doğrultusunda maddeler üzerinde gerekli düzeltmeler yapılarak taslak ölçeğe son şekli verilmiştir.
3. **Uygulama:** Araştırmada AFA ve DFA için iki farklı uygulama yapılmıştır. İlk uygulamada, 229 okul müdüründen; ikinci uygulamada ise 234 okul müdüründen veri toplanmıştır.
4. **Yapı Geçerliğini Sınama:** Ölçeğin yapı geçerliğinin sınamak için AFA ve DFA uygulanmıştır. AFA, faktör analizi ile mevcut yapıyı anlamaya, DFA ise, yapıyı test etmeye yöneliktir (Costello ve Osborne, 2005). Ayrıca madde toplam test korelasyonları ve madde ayırt edicilik indeksleri hesaplanmıştır. AFA için SPSS 25.0 ve DFA için AMOS 22 istatistik programları kullanılmıştır.
5. **Güvenirliğin Hesaplanması:** Cronbach-Alfa güvenirlik katsayısı hesaplanmıştır.
6. **Nihai Ölçek:** Gerekli istatistiksel işlemler sonucunda uygun olmayan maddeler çıkartılarak ölçeğe son şekli verilmiştir.

Ölçme aracının geliştirilmesi sonucunda okul müdürlerinin müdürlük mesleğine yönelik tutumlarının kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde değişip değişmediğine bakmak için tek yönlü varyans analizi (ANOVA), mesleği severek seçme ve müdürlüğü meslek olarak görme durumlarına göre değişip değişmediğine bakmak için ise bağımsız gruplar t-Testi yapılmıştır. Örneklemi oluşturan gruplardaki sayılar eşit olmadığı için ortaya çıkan farkın anlamlı olup olmadığını tespit etmek için ise Post-Hoc testlerinden Bonferroni testinden yararlanılmıştır. Bonferroni testinde örneklemi oluşturan grupların eşit sayıda olması gerekmemektedir (Miller, 1969; akt., Kayrı, 2009).

Bulgular

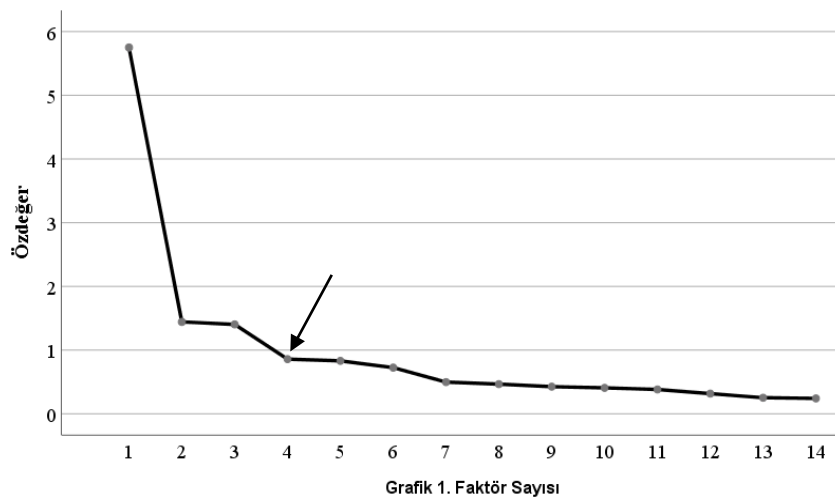
Elde edilen bulgular; (1)AFA analizine ilişkin bulgular, (2)DFA analizine ilişkin bulgular ve (3)ölçeğin güvenilirliğine ilişkin bulgular (4) okul müdürlerinin müdürlük mesleğine yönelik tutumlarının incelenmesine yönelik bulgular olmak üzere dört başlık altında düzenlenmiştir.

Açımlayıcı Faktör Analizine (AFA) Yönelik Bulgular

AFA yapılmadan önce veri setinin normal dağılım gösterip göstermediğine bakılmıştır. Yapılan normallik testi sonucunda Skewness değerinin; -.594, Kurtosis değerinin -.147 olduğu gözlenmiştir. Kurtosis ve Skewness değerlerinin -1.5 ile +1.5 arasında bir değer alması dağılımın normalliğine işaret ettiği kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Buna göre veri setinin uygun normal dağılım gösterdiği anlaşıldıktan sonra, veri setinin faktör analizine uygun olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Testi ile incelenmiştir. Yapılan işlem sonucunda KMO değeri: 0.86; Bartlett Küresellik Testi ($\chi^2_{(229)}=1407,840$; $p<.05$) anlamlı çıkmıştır. Literatürde 0.8 ile 0.9 arasındaki KMO değeri “çok iyi” olarak kabul edilmektedir (Bryman ve Cramer, 1999; Field, 2009). KMO değerleri faktör analizinin veri seti için uygun olduğuna işaret etse de Anti-image korelasyon matrisinin çapraz köşelerinde yer alan değerlerin .50’den büyük olması, örneklem yeterliğinin bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Altunışık vd., 2010; Şencan, 2005). Yapılan istatistiksel işlem sonucunda Anti-image korelasyon katsayıları .79 ile .91 arasında değer aldığı gözlenmiştir. Burada tüm değerlerin .50’den büyük olması, KMO değeri ve Anti-image korelasyon katsayıları, örneklem büyüklüğünün yeterli olduğuna ve veri setinin faktör analizi için uygun olduğuna işaret etmektedir.

Ölçeğin Geçerliliğine İlişkin Bulgular

Ölçeğin AFA analizinde Temel Bileşenler Analizi ve Varimax Dik döndürme tekniği kullanılmıştır. Varimax tekniği, faktörlerin isimlendirilmesinde kolaylık sağlaması nedeniyle en yaygın kullanılan tekniklerden biridir (Altunışık vd., 2010; Şencan, 2005). Verilerin kaç faktörle analiz edileceğine karar verilirken bir değişkenin birden fazla faktörle ilişkili olup olmadığının göz önünde bulundurulması gerekir. Faktör yük değerinin 0.40 ve üstü olması madde seçimi için iyi bir ölçüt olarak kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2014; Nunnally ve Bernstein, 1994). Diğer yandan rotasyon işlemi ile yüksek madde yüklemeleri maksimuma çıkarılırken düşük madde yüklemeleri en aza indirir. Böylece daha yorumlanabilir ve basitleştirilmiş bir yapı üretilir (Williams vd., 2010). Bu amaçla varyansın değerini artırmak için analize devam edilmiş madde yük değeri 0.40’ın altında olan ve binişik olan maddeler ölçekten atılmış ve 14 maddeden oluşan üç faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Bunun yanında faktör sayısına karar vermek için özdeğer (eigen value), açıklanan varyans oranına bakılmış ve çizgi grafiği (scree plot) incelenmiştir (Grafik 1).



Özdeğerin 1.0'dan büyük olmasına işaret edilmektedir (Thompson, 2008). Çizgi grafiğindeki düşüş eğilimi, kırılma noktası ve özdeğerler dikkate alındığında ölçeğin üç faktörlü bir yapıya işaret ettiği görülmüştür. Faktörlerde toplanan maddelerin içeriğine bakarak; birinci faktör; “mesleği sevme”, ikinci faktör; “mesleğe değer verme” üçüncü faktör; “mesleğe uyum” olarak adlandırılmıştır.

Ölçeği oluşturan faktörler, faktörleri temsil eden maddeler, madde yükleri, Anti-image Korelasyonu, düzeltilmiş madde toplam korelasyonları ve varyans değerleri Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 2. Okul Müdürlerinin Mesleğe Yönelik Tutumları Ölçeğinin Faktör Analizleri.

Faktörler ve Madde Yükleri	1. Faktör	2. Faktör	3. Faktör	Anti-image Korelas.	Mad. Top Korelas.
Faktör 1: Mesleği Sevme					
1(1). Okul müdürlüğü benim için ideal bir meslektir.	0.72	-	-	0.90	0.69
2(2). Emekli olana kadar müdürlük yapmak isterim.	0.63	-	-	0.89	0.57
3(3). Okul müdürlüğü ile ilgili faaliyetleri yapmaktan zevk alıyorum.	0.60	-	-	0.91	0.62
4(5). Okul müdürlüğünde tecrübem arttıkça bu mesleğe daha çok bağlanacağıma inanıyorum.	0.81	-	-	0.86	0.69
5(13). Okul müdürlüğü benim için büyük bir tutkudur.	0.73	-	-	0.78	0.55
6(21). Okul müdürlüğü sevilen ve beğenilen bir meslektir.	0.67	-	-	0.88	0.55
Faktör 2: Mesleğe Değer Verme					
7(15). Okul müdürlüğü mesleğinde deneyim kazandıkça mesleğin önemini daha iyi anlıyorum.	-	0.66	-	0.86	0.55
8(16). Okul müdürlüğü özveri isteyen bir meslektir.	-	0.67	-	0.81	0.47
9(17). Okul müdürlüğü onurlu bir meslektir.	-	0.72	-	0.86	0.56
10(19). Okul müdürlüğü önemli bir meslektir.	-	0.78	-	0.86	0.50
11(20). Okul müdürlüğü insani değerlere önem veren bireyler ister.	-	0.74	-	0.89	0.56
Faktör 3: Mesleğe Uyum					
12(11). Okul müdürlüğü mesleğini layıkıyla yaptığıma inanıyorum.	-	-	0.74	0.81	0.48
13(22). Okul müdürlüğünün görevlerini yapma konusunda kendime güveniyorum.	-	-	0.83	0.81	0.48
14(28). Okul müdürlüğünde başarılı bir şekilde uyum sağladığımı düşünüyorum.	-	-	0.78	0.80	0.53
Özdeğerler	5.75	1.43	1.40		
Açıklanan Varyans	24.37	20.93	16.10		
Toplam Varyans				% 61.40	

Tablo 2'ye göre birinci faktörün yük değerleri 0.60 ile 0.81 arasında; ikinci faktörün yük değerleri 0.66 ile 0.78 arasında ve üçüncü faktörün yük değerleri 0.74 ile 0.83 arasında değiştiği görülmektedir. Ölçeğin anti-image korelasyon katsayılarının 0.79 ile 0.91 arasında, madde toplam korelasyon katsayılarının 0.47 ile 0.69 arasında değerler almıştır. Hair vd. (1998), 350 örneklem büyüklüğü için faktör yüklerinin 0.30'dan büyük, 200 örneklem büyüklüğü için ise faktör yüklerinin 0.40 ve üstü olması gerektiğini belirtmiştir. Bu çalışmada faktör yüklerinin 0.60'dan büyük olduğu gözlenmiştir. Buna göre, araştırmanın örneklem boyutuna göre faktör yüklerinin oldukça yüksek olduğu söylenebilir. Ayrıca madde toplam korelasyonlarının ($r=0.30$)'un üzerinde olması, ölçekte yer alan maddelerin ölçmek istenen özelliği ölçtüğünü ve ölçtükleri özellik bakımından ayırt edici olduklarını göstermektedir (Büyüköztürk, 2014).

Faktörlerin toplam varyansın %61'ini açıkladığı gözlenmiştir. Alanyazında %40 ile %60 arasındaki varyans oranları yeterli kabul edilmektedir (Tavşancıl, 2014). Faktör analizi sonucunda elde edilen varyansın yüksek olması faktör yapısının güçlü olduğuna işaret etmektedir. Birinci faktör varyansın %24,37'sini, ikinci faktör varyansın %20,93'ünü ve üçüncü faktör varyansın %16,10'unu açıklamaktadır.

Doğrulamalı Faktör Analizine (DFA) Yönelik Bulgular

Alanyazında bir modeli test etmek için hangi uyum indexlerinin kullanılacağı konusunda farklı görüşler bulunmakla birlikte (Brown, 2006; Kline, 2011) çoklu uyum indexlerinin kullanılması önerilmektedir (Jöreskog ve Sörbom, 1993; Schumacker ve Lomax, 2010; Tabachnick ve Fidell, 2007). Bu çalışmada modeli test etmek için

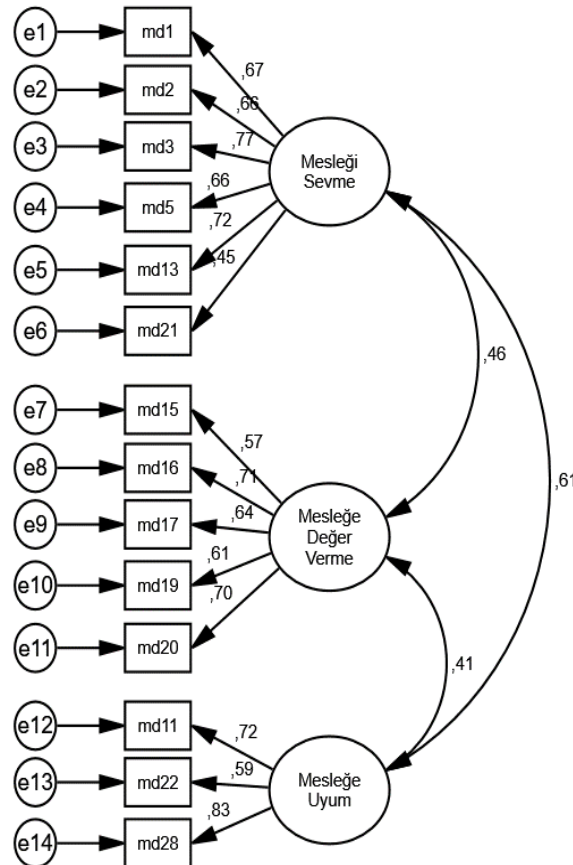
χ^2/df , *NFI*, *TLI*, *IFI*, *CFI*, *GFI*, *AGFI*, *RMR* ve *RMSEA* model uyum indekslerine bakılmıştır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen değerler, tablo 3'te yer alan kabul edilebilir uyum ve mükemmel uyum değeri dikkate alınarak yorumlanmıştır.

Tablo 3. Okul Müdürlerinin Müdürlük Mesleğine Yönelik Tutumları Ölçeğine Ait Uyum İndeksleri Ölçütleri ve Ölçeğe İlişkin Değerler

Uyum İndeksleri	Kabul Edilebilir Uyum*	İyi Uyum*	Ölçeğe İlişkin Değerler	Ölçeğin Uyumu
χ^2/df	Bulunan değer $\chi^2/df = 3$ 'ten küçük olmalıdır.		1.4	Mükemmel
NFI	=.90 ve üzeri	=.95 ve üzeri	.90	Kabul edilebilir
TLI	=.90 ve üzeri	=.95 ve üzeri	.96	Mükemmel
IFI	=.90 ve üzeri	=.95 ve üzeri	.97	Mükemmel
CFI	=.95 ve üzeri	=.97 ve üzeri	.97	Mükemmel
GFI	=.85 ve üzeri	=.90 ve üzeri	.94	Mükemmel
AGFI	=.85 ve üzeri	=.90 ve üzeri	.91	Mükemmel
RMR	.05 ≤ RMR ≤ .08	.00 ≤ RMR ≤ .05	.03	Mükemmel
RMSEA	.05 ≤ RMSEA ≤ .08	.00 ≤ RMSEA ≤ .05	.04	Mükemmel

* Browne ve Cudeck, 1992; Hu ve Bentler, 1999; Kline, 2011; Jöreskog ve Sörbom, 1993; Schumacker ve Lomax, 2010; Tabachnick ve Fidell, 2007; Thompson, 2004).

Tablo 3'te verilen değerler incelendiğinde Ki-Kare başta olmak üzere ($\chi^2=104,820$, $p=0,01$, $sd=74$) olmak üzere modelin uyum indeksleri; $\chi^2/df= 1.4$, *TLI*= .96, *IFI*= .97, *CFI*= .97, *GFI*= .94, *AGFI*= .91, *RMR*= .03 ve *RMSEA*= .04 değerleri mükemmel uyumu, *NFI*= .90, değeri kabul edilebilir uyumu göstermektedir. Elde edilen uyum indeksleri dikkate alındığında ölçeğin AFA ile belirlenmiş yapısının DFA ile mükemmel düzeyinde doğrulandığı söylenebilir. DFA ile doğrulanan modelin Path diyagramı Şekil 1'de verilmiştir.



CMIN=104,820;DF=74;CMIN/DF=1,416;p=.011; RMSEA=.042;CFI=.969; GFI=.938

Şekil 1. Modelin Path Diyagramı

Ölçeğin Güvenirliğine İlişkin Bulgular

Ölçeğin faktör yük değerleri ve Cronbach alfa değerleri tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Ölçeğin Alt Faktörlerin Madde Sayıları, Faktör Yükleri ve Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayıları

Faktörler	Madde Sayısı	Cronbach Alpha (α)	Güvenirlik düzeyi
Mesleği Sevme	6	0.81	Yüksek düzeyde güvenilir
Mesleğe Değer Verme	5	0.76	Oldukça güvenilir
Mesleğe Uyum	3	0.75	Oldukça güvenilir

Okul müdürlerinin müdürlük mesleğine yönelik tutumları ölçeğinin faktörlerine ait Cronbach Alpha değerleri sırasıyla; mesleği sevme: 0.81, mesleğe değer verme: 0.76, mesleğe uyum: 0.75 olarak hesaplanmıştır. Cronbach Alpha değerleri ölçeğin güvenilir olduğuna işaret etmektedir.

Okul Müdürlerinin Müdürlük Mesleğine Yönelik Tutumlarına İlişkin Bulgular

Okul müdürlerinin müdürlük mesleğine yönelik tutumlarının kıdem, müdürlük mesleğini severek seçme ve okul müdürlüğünü meslek olarak görme değişkenlerine göre anlamlı düzeylerde değişip değişmediği incelenmiştir.

Okul müdürlerinin müdürlük mesleğine yönelik tutumlarının “müdürlük kıdemi” değişkenine göre değişip değişmediğine yönelik elde edilen bulgular tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. Okul Müdürlerinin Müdürlük Mesleğine Yönelik Tutumlarının “Müdürlük Kıdemi”ne Göre Değişip Değişmediğine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Alt Ölç.	Müdürlük Kıdemi	n	$\bar{X}$	ss	Vary. Kay.	Kar. Top.	sd	F	p	Bonfer-roni
Mesleği Sevme	1-5 yıl	59	3,58	,71	Gruplar arası	7,478	4	3,539	,008*	2-5
	6-10 yıl	74	3,43	,80						
	11-15 yıl	31	3,72	,76	Gruplar içi	120,960	229			
	16-29 yıl	26	3,84	,66						
	21 yıl ve üstü	44	3,90	,58						
	Toplam	234	3,64	,74	Toplam	128,438	233			
	Levene: 1,529		p= ,195							
Mesleğe Uyum Gösterme	1-5 yıl	59	4,34	,55	Gruplar arası	2,579	4	2,475	,045	-
	6-10 yıl	74	4,23	,55						
	11-15 yıl	31	4,33	,46	Gruplar içi	59,648	229			
	16-29 yıl	26	4,49	,41						
	21 yıl ve üstü	44	4,51	,43						
	Toplam	234	4,36	,51	Toplam	62,226	233			
	Levene: 1,659		p=,160							
Mesleğe Değer Verme	1-5 yıl	59	4,71	,33	Gruplar arası	1,260	4	1,713	,148	-
	6-10 yıl	74	4,56	,47						
	11-15 yıl	31	4,60	,47	Gruplar içi	42,113	229			
	16-29 yıl	26	4,76	,37						
	21 yıl ve üstü	44	4,62	,45						
	Toplam	234	4,64	,43	Toplam	43,374	233			
	Levene: 1,636		p= ,166							

P<0.05

Tablo 5'e göre, okul müdürlerinin müdürlük mesleğine yönelik tutumlarının “mesleği sevme” alt boyutunda, “kıdem” değişkenine göre anlamlı fark ortaya çıkmıştır ($F_{(4-229)} = 3,539$, $p < 0,05$). Bonferroni testi sonucuna göre, 21 yıl ve üstü kıdeme sahip okul müdürlerinin ($\bar{X} = 3,90$), 6-10 yıl kıdeme sahip okul müdürlerine göre ($\bar{X} = 3,43$) mesleği sevme yönünde daha olumlu tutuma sahip oldukları görülmektedir. Okul müdürlerinin müdürlük mesleğine yönelik tutumlarının “mesleğe uyum gösterme” alt boyutunda ($F_{(4-229)} = 2,475$, $p > 0,05$). “mesleğe değer verme” alt boyutunda ($F_{(4-229)} = 1,713$, $p > 0,05$) “kıdem” değişkenine göre anlamlı fark ortaya çıkmamıştır.

Okul müdürlerinin müdürlük mesleğine yönelik tutumlarının “*mesleği severek seçme*” değişkenine göre değişip değişmediğine yönelik elde edilen bulgular tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Okul Müdürlerinin Müdürlük Mesleğine Yönelik Tutumlarının “Mesleği Severek Seçme” Değişkenine Göre Değişip Değişmediğini Gösteren T-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar		Mesleği Severek Seçme	n	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
Müdürlerin Mesleğe Yönelik Tutumları	Mesleği Sevme	Evet	182	3,82	,67	232	7,756	,000*
		Hayır	52	3,01	,63			
	Mesleğe Uyum Gösterme	Evet	182	4,42	,49	232	3,569	,000*
		Hayır	52	4,13	,53			
	Mesleğe Değer Verme	Evet	182	4,67	,42	232	1,906	,058
		Hayır	52	4,54	,44			

$P < 0.05$

Tablo 6'ya göre okul müdürlerinin müdürlük mesleğine yönelik tutumlarının “mesleği severek seçme” değişkenine göre bağımsız gruplar t testi sonuçları incelendiğinde, okul müdürlerinin mesleği sevme [$t_{(232)} = 7,756$; $p = 0,000$] ve “mesleğe uyum gösterme” [$t_{(232)} = 3,569$; $p = 0,003$] boyutlarında mesleğe yönelik tutumlarında anlamlı bir değişiklik olduğu görülmektedir. Buna göre müdürlük mesleğini severek seçen okul müdürlerinin ($\bar{X} = 3,82$) müdürlük mesleğini severek seçmeyen okul müdürlerine ($\bar{X} = 3,01$) oranla mesleği sevme boyutunda daha olumlu tutuma sahip oldukları anlaşılmaktadır. Yine müdürlük mesleğini severek seçen okul müdürlerinin ($\bar{X} = 4,42$) müdürlüğü severek seçmeyen okul müdürlerine ($\bar{X} = 4,13$) oranla mesleğe uyum gösterme boyutunda daha olumlu tutuma sahip oldukları gözlenmektedir. Müdürlerin mesleğe yönelik tutumları arasında mesleğe değer verme alt boyutunda mesleği severek seçme değişkenine göre [$t_{(232)} = 1,906$; $p = 0,058$] anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Okul müdürlerinin müdürlük mesleğine yönelik tutumlarının “*müdürlüğü meslek olarak görme*” değişkenine göre değişip değişmediğine bakılmış ve elde edilen değerler tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7. Okul Müdürlerinin Müdürlük Mesleğine Yönelik Tutumlarının “Müdürlüğü Meslek Olarak Görme” Değişkenine Göre Değişip Değişmediğini Gösteren T-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar		Müdürlüğü Meslek Olarak Görme	n	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
Müdürlerin Mesleğe Yönelik Tutumları	Mesleği Sevme	Evet	90	3,94	,71	234	5,057	,000*
		Hayır	144	3,46	,70			
	Mesleğe Uyum Gösterme	Evet	90	4,42	,54	234	1,497	,136
		Hayır	144	4,32	,49			
	Mesleğe Değer Verme	Evet	90	4,73	,322	234	2,500	,013*
		Hayır	144	4,58	,47			

$P < 0.05$

Tablo 7'ye göre okul müdürlerinin müdürlük mesleğine yönelik tutumlarının “müdürlüğü meslek olarak kabul etme” değişkenine göre bağımsız gruplar t testi sonuçları incelendiğinde okul müdürlerinin mesleği sevme [$t_{(234)} = 5,057$; $p = 0,000$] ve “mesleğe değer verme” [$t_{(234)} = 2,500$; $p = 0,013$] boyutlarında mesleğe yönelik tutumlarında anlamlı bir şekilde değişiklik olduğu görülmektedir. Buna göre müdürlüğü meslek olarak gören okul müdürlerinin ($\bar{X} = 3,94$) müdürlüğü meslek olarak görmeyen okul müdürlerine ($\bar{X} = 3,46$) oranla mesleği sevme boyutundaki daha olumlu bir tutuma sahip oldukları söylenebilir. Benzer şekilde müdürlüğü meslek olarak gören

okul müdürlerinin ($\bar{X}=4,73$), müdürlüğü meslek olarak görmeyen okul müdürlerine ($\bar{X}=4,58$) oranla mesleğe değer verme boyutundaki daha olumlu bir tutuma sahip oldukları söylenebilir. Müdürlerin mesleğe yönelik tutumları arasında mesleğe uyum gösterme alt boyutunda müdürlüğü meslek olarak görme değişkenine göre [$t_{(234)}=1,497$; $p=0,136$] anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Tartışma Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada okul müdürlerinin müdürlük mesleğine yönelik tutumlarını ölçmede alanda kullanılabilecek bir ölçek geliştirilmesi; okul müdürlerinin mesleklerine yönelik tutumlarının kıdemlerine, mesleği severek seçme ve müdürlüğü meslek olarak görme durumlarına göre araştırılması amaçlanmıştır.

Bu amaçla alanyazın taraması yapılarak oluşturulan ölçek formu okul müdürlerine uygulanmış, elde edilen verilerin analizi sonucunda; KMO=.86 ve Bartlett küresellik testi ($X^2_{(229)}=1407,840$; $p<.05$) bulunmuş ve veri setinin faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi için AFA uygulanmıştır. Yapılan rotasyon işlemi ve Öz değer grafiği sonucunda üç faktörlü bir yapı ortaya çıkmış ve bu yapıya uygun olarak faktörler adlandırılmıştır. Ölçeğin faktör yük değerleri: 0,60 ile 0,83 arasında değiştiği görülmüştür. Faktörler toplam varyansın %61'ini açıklamaktadır. Ortaya çıkan faktör yapısını doğrulamak için farklı bir veri seti üzerinde DFA yapılmıştır. Yapılan işlemler sonucunda ortaya çıkan $\chi^2/df=1.4$, TLI=.96, IFI=.97, CFI=.97, GFI=.94, AGFI=.91, RMR=.03 ve RMSEA=.04 uyum indeksleri yapının mükemmel düzeyde uyumuna, NFI=.90 değeri kabul edilebilir uyuma işaret etmektedir. Bu sonuçlarından hareketle ölçeğin faktör yapısının mükemmel düzeyde doğrulandığı sonucuna varılmıştır.

Yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach Alpha değerlerin faktör düzeyinde 0,75 ile 0,82 arasında değiştiği görülmüştür. Bu değerlerden hareketle ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğu kanaatine varılmıştır. Yapılan AFA ve DFA sonuçlarından hareketle geliştirilen ölçeğin okul müdürlerinin mesleğe yönelik tutumlarını ölçmede kullanılabilecek geçerlik ve güvenirliği yüksek bir ölçek olduğu söylenebilir. Ölçek likert tipinde bir ölçektir. Ölçeğin 1 ile 5 arasında yapılan puanlamasını eşit aralıklı olması için $(n-1)/n$ formülü ile puan aralıkları 0,80 olarak belirlenmiştir. Buna göre; 1,00-1,79 “hiç katılmıyorum”, 1,80-2,59 “çok az katılıyorum”, 2,60-3,39 “biraz katılıyorum”, 3,40-4,19 “oldukça katılıyorum” ve 4,20-5,00 “tamamen katılıyorum” olarak değerlendirilmiştir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 14, en yüksek puan ise 70'tir. Ölçeğin puan ortalamaları arttıkça okul müdürlerinin mesleğe yönelik olumlu tutumları da artmaktadır.

Okul müdürlerinin mesleğe yönelik tutumları, kıdemlerine göre mesleği sevme boyutunda, anlamlı farklılık göstermektedir. Buna göre, 21 yıl ve üstü kıdemi olan okul müdürlerinin 6-10 yıl arasında kıdemi olan okul müdürlerine göre mesleği sevme ile ilgili daha olumlu tutuma sahip oldukları, mesleğe uyum gösterme ve mesleğe değer verme boyutları ile ilgili tutumlarının ise kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Benzer araştırmalar, mesleki kıdem ve yöneticilik kıdemi yüksek olan okul yöneticilerinin yönetim süreçlerinde sorun yaşama düzeylerinin düştüğünü, buna karşın yeterliklerinin arttığını (Karagöz, 2006), kıdemi yüksek olan yöneticilerin iş doyumlarının kıdemi düşük olan yöneticilere göre daha yüksek olduğunu (Yılmaz, 2008) ve okul müdürlerinin kıdemleri arttıkça problem çözme becerilerinin de geliştiğini göstermektedir (Üstün ve Bozkurt, 2003; Tur, 2022). Diğer yandan bazı araştırmalarda okul müdürlerinin müdürlük mesleğinin ilk yıllarında birçok zorlukla karşı karşıya kaldıklarını gösteren bulgular mevcuttur (Aydın vd., 2020; Bayar, 2016; Kayar, 2023; Keman, 2019; Medford ve Brown, 2022). Altuntaş vd. (2023), 1-10 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin, daha üst düzey yöneticilere göre iş tatmininin daha düşük olduğunu belirtmiştir. Darmody ve Smyth'in (2016) yaptıkları çalışmada, okul müdürlerinin iş tatmini düzeylerinin deneyime göre değiştiğini; yeni atanan müdürler arasında iş doyumunun yüksek olduğunu, üç yıl sonra düştüğünü ve daha sonra güven ve deneyim arttıkça bir toparlanma olduğunu göstermiştir. Bayar, (2016), görevde yeni olan okul müdürlerinin çoğunun mutlu olmadığını ve görevlerini bırakma eğiliminde olduklarını ifade etmiştir. Schmidt vd. (2001), yeni atanan müdürlerin eğitim sistemi ve toplumdaki değişikliklerle baş etmede yeterince hazırlıklı olmayabileceğini belirtmiştir. Bu çalışmada yüksek kıdeme sahip okul müdürlerinin düşük kıdeme sahip okul müdürlerine göre mesleği sevmeye daha olumlu tutuma sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Yüksek kıdeme sahip okul müdürlerinin mesleği sevmeye daha olumlu tutuma sahip olmalarının nedeninin, yönetim süreçlerinde daha az sorun yaşamaları, meslekte daha deneyimli olmaları ve problem çözme becerilerinin daha yüksek olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Araştırmada okul müdürlerinin mesleği severek seçme durumuna göre müdürlük mesleğine yönelik tutumları arasında anlamlı farklılıklar görülmüştür. Buna göre, mesleği severek seçen okul müdürlerinin mesleği severek seçmeyen okul müdürlerine göre mesleğe yönelik tutumları mesleği sevme ve mesleğe uyum gösterme boyutlarında daha olumludur. Diğer bir ifadeyle müdürlük mesleğini severek seçen okul müdürlerinin mesleği sevme ve mesleğe uyum göstermede daha olumlu tutuma sahip oldukları anlaşılmıştır. Her meslekte olduğu gibi okul müdürlüğünde de başarılı olmanın koşullarından biri istekliliktir (Günay ve Özbilen, 2018; Taymaz, 2000). Yani, müdür adaylarının müdür olarak etkililikleri müdürlük görevini isteme nedenleri ile yakından ilişkidir (Aslan ve Arastaman, 2024). Bunun yanında, çalışanların mesleğe yönelik tutumlarının işi sevmelerine bağlı olduğu (Baltacı, 2017) ve meslekte başarılı olma ile mesleğin gerektirdiği görev ve sorumlulukları isteyerek seçme

arasında yakın bir ilişki olduğu (Türk vd., 2018) bilinmektedir. Nitekim Sarpkaya (2021), tarafından yapılan bir çalışmada müdür olmanın; “çalışmaların başarılı olduğunu görme”, “öğrenci veli ve öğretmenlerin mutlu olduğunu görme” ve “olumlu geribildirim alma” yönünden keyif verici olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca okul müdürleri, müdürlüğün kendilerinde mutluluk, sorumluluk, sevgi gibi olumlu duygular yaşattığını belirtmişlerdir. Bununla birlikte öğretmenlerin %68,42’si mesleki doyumu sağlanamaması ve mesai saatlerinin uzun olması nedeniyle okul yöneticiliğini istememektedir (Günay ve Özbilen, 2018). Bu bağlamda, mesleği severek seçme değişkeni ile okul müdürlerinin mesleği sevmeye ve mesleğe uyum gösterme tutumları arasında olumlu bir ilişkinin olduğu söylenebilir.

Araştırmada elde edilen sonuçlardan biri de müdürlüğü meslek olarak gören okul müdürlerinin müdürlüğü meslek olarak görmeyen okul müdürlerine göre mesleğe yönelik tutumlarının mesleği sevmeye ve mesleğe değer verme boyutlarında daha olumlu olmasıdır. Bu bulgu, okul müdürlüğünü meslek olarak görme ile okul müdürlerinin meslek sevgisi ve mesleğe değer verme tutumları arasında olumlu bir ilişki olduğu şeklinde yorumlanabilir. Ancak, Şahin (2009) tarafından yapılan çalışmada ilköğretim müdürlüğünün meslek olma niteliğine sahip olmadığı sonucuna varılmıştır. Diğer yandan, Türkiye’de okul yöneticiliğinin bir meslek olmaktan çok her öğretmenin yapabileceği bir iş olarak algılanması (Turan ve Şişman, 2000) okul müdürlüğünün öğretmenler tarafından tercih edilmeme nedenleri arasında yer almaktadır. Nitekim Demirkapı (2019) tarafında yapılan çalışmada öğretmenler, okul müdürlüğünün meslek olmaması, ikinci bir görev olarak görülmesi ve belirli düzeyde saygınlığını yitirmesi nedeniyle okul yöneticisi olmak istemediklerini belirtmişlerdir. Ülkemizde yaygın olan “meslekte esas olan öğretmenliktir”, “yöneticiliğin okulu yoktur” yaklaşımlarının müdürlük mesleğini seçmede öğretmenlerde isteksizlik oluşturabilir. Yine yöneticilerin seçilmesi ve görevlendirilmesi ile ilgili yönetmelikte okul müdürlerinin *atama yerine görevlendirilme* ifadesinin geçmesinin öğretmenlerin müdürlük görevini seçmelerinde isteksizliğe neden olduğu söylenebilir. Sonuç olarak okul müdürlüğünü bir meslek olarak görmeyen okul müdürlerinin motivasyonlarının düşeceği ve düşük motivasyonun ise okul müdürlerinin mesleki başarılarını olumsuz yönde etkileyeceği söylenebilir.

Sonuç olarak; araştırmada yüksek kıdeme sahip okul müdürlerinin mesleklerini sevmeye yönünde daha olumlu tutuma sahip oldukları, mesleğini severek seçen okul müdürlerinin mesleği sevmeye ve mesleğe uyum göstermede daha olumlu tutum gösterdikleri görülmüştür. Yine çalışmada, okul müdürlüğünü meslek olarak gören okul müdürlerinin mesleği sevmeye ve mesleğe değer vermede daha olumlu tutuma sahip oldukları anlaşılmıştır. Mesleği severek seçme ve okul müdürlüğünü bir meslek olarak görmenin mesleği sevmeye, mesleğe değer verme ve mesleğe uyum gösterme ile ilişkili değişkenler olduğu sonucuna varılmıştır. Son zamanlarda okul müdürlerinin seçilmesi, görevlendirilmesi ve yer değiştirilmesi ile ilgili yapılan uygulamaların, okul müdürlerinin mesleği sevmeye, mesleğe değer verme ve okul müdürlüğünü bir meslek olarak görme ile ilgili tutumlarını olumsuz yönde etkileyebileceği; bu durumun da okul yöneticilerinin görevlendirilmesi ve görevde tutulmasını zorlaştıracığı söylenebilir.

Araştırmada elde edilen bulgulardan hareketle uygulamaya ve alanyazına yönelik şu öneriler geliştirilmiştir:

Uygulamaya Yönelik Öneriler

Okul müdürlerinin seçimi, atanması ve mesleki eğitimi süreçlerinin iyileştirilmesine yönelik politikalar geliştirilebilir, müdürlük mesleğini güvence altına alacak hukuki düzenlemeler yapılarak okul müdürlüğünün meslekleşme süreci önündeki engeller kaldırılabilir. Okul müdürlerinin, müdür olmaya istekli öğretmenler arasından seçilmesi, okul müdürlerinin hizmet öncesinde bir mesleki eğitim alarak müdürlük görevine atanmalarının sağlanması, müdürlük görevine yeni atanan okul müdürlerine mesleki uyum eğitimi verilebilir. Bunun yanında, mesleğin gereklerinin zamanla değiştiği düşünülürse, okul müdürlerine uzmanlık eğitimi verilmesi ve mesleki gelişimlerine süreklilik kazandırılması sağlanabilir.

Alanyazına Yönelik Öneriler

Araştırmacılar tarafından okul müdürlerinin iş memnuniyetleri ve farklı değişkenlerle ilişkisi ile ilgili nicel çalışmalar yapılabilir. Okulun geliştirilmesi ve müdürlük mesleğinin iyileştirilmesi yönünde yapılacak çalışmalarda “mesleki memnuniyet” bir değişken olarak ele alınabilir.

Araştırmanın etik yönü

Trabzon Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu, 19.04.2024 tarihli, 2024-4/1.30 sayılı oturumuna dayalı kararıyla alınmıştır.

Kaynakça

- Açıkalın, A. (1998). *Toplumsal, kuramsal ve teknik yönüyle okul yöneticiliği*. Ankara: Pegem Yayınları
- Ahmad, H., Ahmad, K., & Shah, I. A. (2010). Relationship between job satisfaction, job performance attitude towards work and organizational commitment. *European journal of social sciences*, 18(2), 257-267.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. & Yıldırım, E. (2010). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Altuntaş, R., Kaplan, E., Yıldızbaş, M., Kaya, F., Duman, Y., Bilir, M., Ahilik S., & Kukal, S. (2023). Okul yöneticilerinin iş tatmin düzeylerinin incelenmesi. *Sosyal Gelişim Dergisi*, 1(1), 85-91.
- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, personality, and behavior*. McGraw-Hill Education (UK).
- Arabacı, İ., Şanlı, Ö., & Altun, M. (2015). Okul yöneticilerinin yetiştirilme ve atama yöntemlerine ilişkin sendika temsilcilerinin, maarif müfettişlerinin ve okul yöneticilerinin görüşlerinin değerlendirilmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(31), 166-186.
- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice*. London: Kogan Page Publishers.
- Arnold, J., Cooper, C. and Robertson, I.T. (1995), *Work psychology: Understanding human behaviour in the Workplace*, Pitman Publishing, London.
- Aslan, C., & Arastaman, G. (2024). Okul müdürü olma istekliliğinde liderlik etme motivasyonunun rolü. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(89), 256-269.
- Ateş, B. (2022). Türkiye’de Profesyonel Askerliğin Sosyolojik Bir İncelemesi: Meslek, Görev ya da Yaşam Tarzı?. *İstanbul University Journal of Sociology*, 42(1), 21-44.
- Aydın, B., Günbey, M. & Kara E. (2020). İlk defa görevlendirilen okul müdürlerinin karşılaştıkları sorunlar. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20 (2), 1194-1205.
- Badrianto, Y. & Ekhsan, M. (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. Nesinak industries. *Journal of Business, Management and Accounting*, 2(1), 85-91.
- Bakotić, D. (2016). Relationship between job satisfaction and organisational performance. *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 29(1), 118-130.
- Balcı, A. (2021). Okul yöneticiliğinin meslekleşmesi. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 4(2), 62-78.
- Balcı, A. (2002). Önsöz. 21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerini Yetiştirme Sempozyumu Bildiriler Kitabı. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Baltacı, A. (2017a). Okul müdürlerinin iş doyumları ile öz yeterlik algıları arasındaki ilişki, *İhlara Eğitim Araştırmaları Dergisi* 2(1), 49-76.
- Baltacı, A. (2017). Okul müdürlerinin öz-yeterlik algıları ve mesleğe yönelik tutumları arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 35-61.
- Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını.
- Bayar, A. (2016). Challenges facing principals in the first year at their schools. *Universal Journal of Educational Research*, 4(1), 192-199.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: The Guilford Press.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological methods & research*, 21(2), 230-258.
- Bryman, A. & Cramer, D. (2005). *Quantitative data analysis with SPSS 12 and 13: A guide for social scientists*. London and New York: Routledge.
- Bursalıoğlu, Z. (2008). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni SPSS uygulamaları ve yorum* (Genişletilmiş 20. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Cemaloğlu, N. (2005). Türkiye’de okul yöneticisi yetiştirme ve istihdamı: varolan durum, gelecekteki olası gelişmeler ve sorunlar. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(2), 249-274.

- Christensen, L. B., Johnson, B., & Turner, L. A. (2020). *Araştırma yöntemleri desen ve analiz*. Ahmet Aybay (Çev, Ed.). Ankara: Anı yayıncılık.
- Comrey, A. L. (1988). Factor-analytic methods of scale development in personality and clinical psychology. *Journal of consulting and clinical psychology*, 56(5), 754.
- Costello, A. B., & Osborne, J. W. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 10(7), 1-8.
- Çalık, T. (1997). Etkili eğitim yöneticisi. *Millî Eğitim Dergisi*, 135, 55-58.
- Darmody, M., & Smyth, E. (2016). Primary school principals' job satisfaction and occupational stress. *International Journal of Educational Management*, 30(1), 115-128.
- Demir, K. (2008). *Öğretim liderliği. Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Hasan Basri Memduhoğlu ve Kürşad Yılmaz (Ed.). Ankara Pegem Akademi.
- Demirkapı, S. (2019). *Öğretmenlerin okul müdürü olmak istememe nedenlerinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirtaş, H., & Özer, N. (2014). Okul müdürlerinin bakış açısıyla okul müdürlüğü. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22(1), 1-24.
- Dugguh, S. I., & Dennis, A. (2014). Job satisfaction theories: Traceability to employee performance in organizations. *IOSR journal of business and management*, 16(5), 11-18.
- Eagly, A. H., & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Orlando, FL: Harcourt Brace Jovanovich.
- Erdoğan, İ. (2022). İş Memnuniyeti. *TÜBİTAK Sosyal Bilimler Ansiklopedisi*. Erişim: https://ansiklopedi.tubitak.gov.tr/ansiklopedi/is_memnuniyeti adresinden 27.11.2023 tarihinde alınmıştır.
- Erkuş, A. (2011). *Davranış bilimleri için bilimsel araştırma süreci*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the simplis command language*. Lincolnwood: Scientific Software International, Inc.
- Judge, T.A., Thoresen, C.J., Bono, J.E. & Patton, G.K. (2001), The job satisfaction-job performance relationship: a qualitative and quantitative review, *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual review of psychology*, 63, 341-367.
- Federici, R. A., & Skaalvik, E. M. (2012). Principal self-efficacy: Relations with burnout, job satisfaction and motivation to quit. *Social Psychology of Education*, 15(3), 295-320.
- Field, A. P. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. London, England: SAGE.
- Guan, X., Sun, T., Hou, Y., Zhao, L., Luan, Y. Z., & Fan, L. H. (2014). The relationship between job performance and perceived organizational support in faculty members at Chinese universities: A questionnaire survey. *BMC Medical Education*, 14(1), 1-10.
- Gülmez, M.F. & Aslanargun, E. (2021). 2000 Yılından sonra eğitim kurumlarına yönetici seçme ve atama yönetmeliklerinin analizi, *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (2), 318-336.
- Günay, G. ve Özbilen, F. M. (2018). Öğretmenlerin okul yöneticiliği istekliliğini etkileyen faktörlerin belirlenmesi. *Turkish Studies Educational Sciences*, 13(19), 1331-1344.
- Grissom, J. A., & Loeb, S. (2011). Triangulating principal effectiveness: How perspectives of parents, teachers, and assistant principals identify the central importance of managerial skills. *American Educational Research Journal*, 48(5), 1091-1123.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.
- Hurley, A. E., Scandura, T. A., Schriesheim, C. A., Brannick, M. T., Seers, A., Vandenberg, R. J., & Williams, L. J. (1997). Exploratory and confirmatory factor analysis: Guidelines, issues, and alternatives. *Journal of Organizational Behavior*, 18(6), 667-683.
- İpek, C. (2023). Eğitim sisteminde yönetici yetiştirme ve atama tartışmaları, *Ahi Evran Akademi*, 4(1), 1-18

- Inuwa, M. (2016). Job satisfaction and employee performance: An empirical approach. *The Millennium University Journal*, 1(1), 90-103.
- Kağıtçıbaşı, Ç. & Cemalcılar, Z. (2014). *Dünden bugüne insan ve insanlar sosyal psikolojiye giriş*. İstanbul: Evrim Yayınevi ve Bilgisayar San. Tic. Ltd. Şti.
- Kara, M., Karataş, A. H. & Aydın B. (2022). Okul yöneticiliği meslek algısı. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 505-522.
- Karabatak, S. & Turhan, M. (2017). Web tabanlı problem temelli öğrenmenin okul yöneticilerinin öz-yeterlik inançlarına ve yöneticilik mesleğine ilişkin tutumlarına etkisi. *Eğitim ve Bilim*, 42(191).
- Karagöz, B. K. (2006). *Okul yöneticilerinin yönetim süreçleri açısından karşılaştıkları problemler*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kayar, H. S. (2022). *Göreve yeni başlayan okul yöneticilerinin karşılaştıkları güçlüklerle ilişkin görüşleri: Bir durum çalışması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Karasar, N. (2019). *Bilimsel araştırma yöntemi. Kavramlar ilkeler ve teknikler*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kayri, M. (2009). Araştırmalarda gruplar arası farkın belirlenmesine yönelik çoklu karşılaştırma (post-hoc) teknikleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (1), 51-64.
- Keman, F. Y. (2019). *Göreve yeni başlayan okul yöneticilerinin karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri* ((Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Konan, N., Çetin, R. B., & Yılmaz, S. (2017). Okul müdürü görevlendirmeye ilişkin öğretmen görüşleri. *Ondokuz Mayıs University Journal of Education Faculty*, 36(1), 147-160.
- Leithwood, K., Harris, A. & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(1), 5-22.
- Medford, J. A., & Brown, T. (2022). Newly appointed principals' challenges in learning and adjusting to school culture. *Heliyon*, 8(9).
- Miller, R. G. (1969). *Simultaneous statistical inference*. New York: McGraw-Hill.
- Nasreen, A., & Odhiambo, G. (2018). The continuous professional development of school principals: Current practices in Pakistan. *Bulletin of Education and Research*, 40(1), 245-266.
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill, INC.
- Orçan, F., (2018). Exploratory and confirmatory factor analysis: which one to use first? *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 9(4), 413-421.
- Paul, T. (2012). The impact of age and education on the level of satisfaction and motivation among employees. *The IUP Journal of Management Research*, 11(1), 29-37.
- Rahiman, MHU ve Kodikal, R. (2017). Çalışanların iş ile ilgili tutumlarının iş performansına etkisi. *İngiliz Ekonomi, Finans ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13 (2), 93-105.
- Robinson, V.M.J. (2008). Forging the links between distributed leadership and educational outcomes, *Journal of Educational Administration*, 46(2), 241-256.
- Resmî Gazete (2021). *Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliği*. Tarih: 5.02.2021, Sayı: 31386. Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/02/20210205-1.htm>
- Sarpkaya, P. Y. (2021). Okul müdürü olmanın anlamı üzerine bir olgubilim çalışması. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(35), 1785-1822.
- Seçer, İ. (2015). *Spss ve lisrel ile pratik veri analizi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Schmidt, J.J. , Weaver, F.S. & Aldredge, A.L. (2001). *Perceptions of School Counsellor's Role and Satisfaction by Newly Hired Counsellors and Principals in Eastern North Carolina*, Eastern Carolina University, Greenville, NC.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginners guide to structural equation modeling*. New York: Routledge.

- Suleman, Q., & Hussain, I. (2018). Job satisfaction among secondary-school-heads: A gender based-comparative study. *Education sciences*, 8(1), 28.
- Şahin, A. E. (2009). Türkiye’de ilköğretim okulu müdürlüğünün bir meslek olarak mevcut durumu: Bir delphi çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 26(26), 125-136.
- Şahin, İ., Kesik, F., & Beycioğlu, K. (2017). Okul yöneticilerinin atanmasında kaotik dönem ve etkileri. *İlköğretim online*, 16(3), 1007-1021.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Şişman, M. & Taşdemir, İ. (2008). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Şişman, M. & Turan, S. (2004). Eğitim ve okul yönetimi. (ed. Y. Özden). *Eğitim ve okul yöneticiliği el kitabı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık, 99-146.
- Tavşancıl, E. (2014). *Tutumların ölçülmesi ve spss ile veri analizi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık
- Tabachnick, G. B. & Fidell, S. L. (2007). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson Education.
- Taymaz, H. (2000). *Okul yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Tezbaşaran, A. (2008). Likert tipi ölçek hazırlama kılavuzu. *Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları*, 27-48. https://www.academia.edu/1288035/Likert_Tipi_%C3%96l%C3%A7ek_Haz%C4%B1rlama_K%C4%B1lavuzu adresinden 31.01.2024 tarihinde alınmıştır.
- Thompson, B. (2004). *Exploratory and confirmatory factor analysis: Understanding concepts and applications*. Washington DC: American Psychological Association
- Thompson, B. (2008). *Foundations of behavioral statistics: An insight-based approach*. New York, NY: Guilford Press.
- Tok, T., & Karaoğlu, Ö. (2016). Yöneticilerin görevlendirilmesinin müdürlerin yönetsel tutumlarına yansımaları. Ö. Demirel, ve S. Dinçer, S. (Ed.) *Eğitim bilimlerinde yenilikler ve nitelik arayışı yansımaları içinde* (s. 823-838). Ankara: Pegem Akademi.
- Tur, S. (2022). *Okul yöneticilerinin problem çözme becerileri*. (Yayımlanmamış Tezsiz Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Turan, S., & Şişman, M. (2000). Okul yöneticileri için standartlar: Eğitim yöneticilerinin bilgi temelleri üzerine düşünceler. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(4), 68–87.
- Türk, G., Adana, F., Erol, F., Çevik Akyl, R., & Taşkıran, N. (2018). Hemşirelik öğrencilerinin meslek seçme nedenleri ile bakım davranışları algısı. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(3).
- Üstün, A., & Bozkurt, E. (2003). İlköğretim okulu müdürlerinin kendilerini algılayışlarına göre problem çözme becerilerini etkileyen bazı mesleki faktörler. *Gazi Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi*, 11(1), 13-20.
- Wang, F., Pollock, K., & Hauseman, C. (2018). School principals’ job satisfaction: The effects of work intensification. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, 185, 73–90.
- Williams, B., Onsman, A., & Brown, T. (2010). Exploratory factor analysis: A five-step guide for novices. *Australasian journal of paramedicine*, 8, 1-13.
- Yıldırım, N. (2011). Okul müdürlerinin motivasyonları üzerine nitel bir inceleme. *AİBÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 2011, 71-85.
- Yılmaz, K. (2024). Okul yöneticiliği meslekleşmeden okul müdürleri güçlenebilir mi?. *Okul Yönetimi*, 4(2), 106-110.
- Yılmaz, Z. (2008). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin İş Doyumları ile Örgütsel Stres Kaynakları Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.