

İLKÖĞRETİM OKUL MÜDÜRLERİNİN GENEL ÖZ YETERLİK İNANÇLARININ ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ (RİZE ÖRNEĞİ)

Mehmet OKUTAN, Ali KAHVECİ
KTÜ, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.

Özet

Bu çalışmanın amacı, ilköğretim okulu müdürlerinin genel öz yeterlik inançlarında öğrenim durumu, yöneticilik kıdemi, atanma türü, aldıkları hizmetiçi eğitimler ve kullandıkları güç kaynakları açısından farklılık olup olmadığının araştırılmasıdır. Rize il genelinde yetmiş iki ilköğretim okulunun müdürlerinin genel öz yeterlik inançları belirlenmiştir. Araştırmada Aypay (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanıp geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan "Genel Öz yeterlilik Ölçeği" kullanılmıştır. Bulgular okul müdürlerinin genel öz yeterlik inançlarının yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca uzmanlık ve ödüllendirme güçlerinin kullanımının öz yeterliği olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. Müdürlerin yüksek öz yeterlik inançlarının öğretmen ve öğrencilerin performanslarını nasıl etkilediğinin araştırılması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Öz Yeterlik İnançları, Genel Öz Yeterlik Ölçeği, Güç Kaynakları

INVESTIGATION OF PRIMARY SCHOOL PRINCIPALS' SELF-EFFICACY BELIEFS IN TERMS OF SEVERAL VARIABLES

Abstract

Purpose of this study is to examine whether there are differences in the self-efficacy beliefs of primary school principals regarding to their educational level, professional seniority, type of appointment, inservice training received on school management and use of power types. General self-efficacy levels of seventy-two principals were determined in the province of Rize . General Self-Efficacy Scale were used for data collection, its validity and reliability were analysed and adapted for Turkish by Aypay (2009). The findings prove that the principals have high general self-efficacy beliefs. In addition, it is specified that the use of expert and rewarding powers positively effect them. It is recommended to investigate how the principals high self-efficacy beliefs effect teachers and students' performances.

Keywords: Self-Efficacy Beliefs, General Self-Efficacy Scale, Sources of Power

1. GİRİŞ

Yönetim ve Okul Liderliği

Kaynakların etkili ve verimli kullanılmasını sağlayarak amaçlara ulaşma süreci olarak ifade edilen yönetim bir bilim dalı olduğu kadar, aynı zamanda kapsamlı insan bilgisine sahip olmayı ve yetkiden çok etki kullanmayı gerektirdiği için bir sanattır (1). Yönetim bilimindeki gelişmeler eğitim örgütlerini etkilemekte ve okul müdürlerinin rollerini değiştirmektedir. Günümüz okul müdürleri geçmişteki meslektaşlarına göre daha çok şey bilmeli ve yapmalıdır (2). Müdürler okulları amaçlarına ulaştırabilmek için yöneticiden çok lider özellikleri taşımaları, lider yönetici olmalıdır(3). Okul müdürünün başlıca yönetim alanları, eğitim ve öğretim süreçlerinin yönetimi, insan kaynağının yönetimi, fiziki kaynakların yönetimi, çevre ile ilişkilerin yönetimi ve okul kültürünün yönetiminden oluşmaktadır. Hepsinin ortak paydası yönetimdir. Müdür sadece kuralları uygulamakla yetinmemeli, eğitim ve öğretim lideri olmalıdır (4). Müdür etkili iletişim yeteneğine sahip olmalı, kendine güvenmeli ve insan ilişkilerinde başarılı olmalıdır (5).

Yeterlik ve Öz Yeterlik

Yeterlik, bireyin görevlerini yapabilmesi ve sorumluluklarını yerine getirmesi için ihtiyaç duyduğu yetenek ve bilgileri ifade eder. Öz yeterlik ise bireyin kendi yetenekleri hakkındaki inançlarıdır. İnsanların kendileri hakkında sahip oldukları inançlar, davranışlarını etkilemektedir (6). Bu nedenle, insanların inanç ve yargılarının incelenmesi, onların davranışlarını açıklamak ve anlamakta yardımcı olabilmektedir. Bireylerin çeşitli zorluklarla başa çıkabilmek için gerekli olan eylemleri ne kadar iyi yapabildiklerine ilişkin yargıları öz yeterlik inancı olarak tanımlanmaktadır (7). Öz yeterlik, bireyin ne kadar yetenekli olduğu ile değil, kendi yeteneklerine olan inancı ile ilgilidir. Bu inançlar onun davranışlarını ve performansını etkiler (8).

Yeteneklerine güvenemeyen bireyler, zor işleri yapmaktan kaçınacak veya düşük performans gösterecektir. Yöneticiler sorunları çözmek için güçlü öz yeterlik inançlarına sahip olmalıdır. Öz yeterlikleri zayıf olan yöneticiler denetim ve kontrole daha fazla ağırlık vermekte, çalışanlara biçimsel davranmaktadır (9). Müdürlerin öz yeterlik inançları okul yönetiminin başarısını etkilemektedir.

Öz Yeterlik İnançlarının Kaynakları

Bireylerin öz-yeterlik inançlarına kaynaklık eden çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bunlar: 1-Kişinin yaşadığı olumlu veya olumsuz deneyimler, 2- Çevresindekilerin yaşadığı deneyimler, 3- Ailesinden ve çevresinden yapılan telkinler ve uyarılar, 4- Bireyin psikolojik durumudur (10). Öz yeterlik inançları en çok bireyin yaşadığı deneyimlerden etkilenmektedir. İnsanların davranışı gerçekleştirmeden önce, öz yeterlik düzeylerine bağlı olarak, davranışla ilgili iyimser ya da kötümser düşüncelere sahip oldukları; bunun da davranışa hazırlanmalarını etkilediği belirtilmektedir. Yüksek ye-

terlik inancı, başarıyı ve doyumunu artırır(11). Yüksek yeterlik inancı olanlar hedeflerine ulaşmada çok kararlıdır. Hata ya da yenilgilerden sonra öz yeterlik duygularını çok hızlı onarabilirler (12).

Genel Öz Yeterlik

Genel öz yeterlik kişinin zorlu olaylar karşısındaki yeterlik inancını ifade etmektedir (13). Karşılaştığı yeni ve zor durumlar karşısındaki genel güveni de olarak da tanımlanır (14). Yaşadığı başarılı ve başarısız deneyimler, kişinin genel öz yeterlik inançlarını şekillendirmektedir(15). Okul müdürlerin genel öz yeterlik inançlarının incelenmesinin nedeni, karşılına çıkacak sorunları çözebileceklerine inanmaları, okul yönetiminde doğru kararlar alarak, doğru eylemlerde bulunmalarına katkı yapacağı düşüncesidir. Okul müdürlerinin sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için, kendilerinde sorumlulukları yerine getirebileceklerine ilişkin güçlü bir inancın olması gerekir. Okuldaki işleyişin etkili olabilmesi müdürlerde güçlü bağlamsal ve genel öz yeterlik inançlarının olmasını zorunlu kılmaktadır. Öz yeterlik inançlarıyla ilgili araştırmalar çoğunlukla eğitim, psikoloji ve sağlık gibi alanlarda yapılmaktadır. Eğitim alanında yapılan çalışmalar çoğunlukla öğretmen ve öğrencileri kapsamaktadır. Ülkemizde kişilerin belirli alanlardaki bağlamsal öz yeterliğini ölçmeye yönelik araçların geliştirildiği ve uyarlandığı çalışmalar olmakla birlikte, genel öz yeterliği ölçmeye yönelik yapılan araştırmalar yetersizdir.

Yöneticilerin Güç Kaynakları

Yönetim, çalışanların davranışlarının örgütün amaçlarına uygun biçimde etkilenmesi ve yönlendirilmesini gerektirir. Okul yöneticisi çevresindekileri etkileyebildiği ve yönlendirebildiği ölçüde başarılıdır. Davranışları etkilemek ise güç kullanmayı gerektirir (16). Müdür okulu yönetirken, zorlayıcı güç, yasal güç, uzmanlık gücü, karizmatik güç, ilişki gücü ve ödüllendirme gücü gibi kaynakları kullanmaktadır. Yasal güç, yöneticinin statüsünden kaynaklanır (17). Yasal gücü “mevki gücü” olarak tanımlamak mümkündür.

Uzmanlık ve karizma güçleri, bilgi, uzmanlık, ve kişisel özelliklerden kaynaklanır. Bu güçler daha kalıcıdır ve makama bağlı değildir. Ödüllendirme gücü ödül verme ya da ödülleri elinde tutma gücüdür. Ödül çalışanların motivasyonları üzerinde etkilidir (18).

Araştırmanın Amacı

Bu araştırma ile ilköğretim okulu müdürlerinin öz yeterlik inançlarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Müdürlerin öz yeterliklerinin öğrenim durumu, yöneticilik kıdemi, atanma biçimi, eğitim yönetimi alanında aldığı eğitimler ve güç kaynaklarını kullanımına göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi alt amaçlardır.

2. Yöntem

Bu çalışma tarama modeline göre yapılan nicel bir araştırmadır. Müdürlerin, öğrenim düzeyleri, kıdemleri, atanma biçimleri, hizmetiçi eğitimler ve kullandıkları güç kaynakları bağımsız değişkenlerdir. Bunlar eğitim ve okul yöneticiliğinde önemli demografik özelliklerdir. Araştırma grubundaki müdürlerden sadece bir tanesi kadın olduğu için “cinsiyet” değişkeni olarak alınmamıştır. Okul müdürlerinin genel öz yeterlik inançları ise araştırma modelinin bağımlı değişkenidir.

Veri Toplama Aracı

Genel Öz Yeterlik Ölçeği ilk kez Jerusalem ve Schwarzer tarafından 1979 yılında geliştirilmiş Likert tipi ölçektir. Tayfur (2006) tarafından ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu (Cronbach Alfa=0,88) belirlenmiştir. Bir diğer araştırmada (Basım, Korkmazıyrek, Tokat, 2008) ölçeğin güvenilirlik değeri 0,83 bulunmuştur. Bu değerler ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir(19). Ölçeğin Türkçe formu Aypay (2009) tarafından çeviri-tekrar çeviri tekniği ile hazırlanmıştır. Üç farklı üniversiteden 693 öğrenci üzerinde yapılan araştırmada Alfa katsayısı 0,83 bulunmuştur. Ölçeğin test-tekrar test güvenilirlik katsayısı $r = 0.80$ ve $p < 0.001$ bulunmuştur. Bu değerler ve araştırma sonuçları ölçeğin Türkçe çevirisinin geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir(19). Ölçek hakkında üç eğitim yönetimi uzmanından görüş alınmıştır.

Araştırma Gurubu

Araştırmanın evrenini, 2010 – 2011 Eğitim-Öğretim yılında Rize ili ilköğretim okullarının müdürleri oluşturmaktadır. Örneklemi ise il merkezi, Çayeli, Derepazarı, Pazar, Ardeşen, Kalkandere, İyidere ve Güneysu ilçelerinde bulunan yetmiş iki ilköğretim okulunun müdürleridir.

Verilerin Çözümlemesi

Değişkenlere ait frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır.

Tablo 1. Araştırma grubunda yer alan müdürlere ait betimsel bilgiler:

DEĞİŞKENLER		N	%
ÖĞRENİM DURUMU	Ön Lisans	12	16,7
	Lisans	56	77,8
	Yüksek Lisans	4	5,6
YÖNETİCİLİK KIDEMİ	1-5 yıl	14	19,4
	6-10 yıl	19	26,4
	11-20 yıl	28	38,9
	21 yıldan çok	11	15,3

DEĞİŞKENLER		N	%
ATAMA TÜRÜ	Hizmet puanı	49	68,1
	Sınav puanı	23	31,9
EĞİTİM YÖNETİMİ ALANI KURS, SEMİNER BİLGİSİ	Hiç katılmadı	2	2,8
	1-2 kez katıldı	20	27,8
	3 ve daha çok	50	69,4

Müdürlerin yöneticilik kıdemlerinin yüksek olduğu görülmektedir. Müdürlerin % 54,2' si 11 yıl ve daha uzun süreden beri yöneticilik yapmaktadır. Okul müdürlerinin % 69, 4' ü 3 ve daha çok kez eğitim yönetimi alanında kurs veya seminere katılmıştır.

3. Bulgular ve Yorumlar

1. İlköğretim Okul Müdürlerinin Genel Öz Yeterlik İnançları Ne Düzeydedir ?

Müdürlerin genel öz yeterlik ölçeğine verdikleri cevaplardan öz yeterlik inançlarına ilişkin aldıkları puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri aşağıda verilmektedir.

Tablo 2. Genel Öz Yeterlik Puanları Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri (Tamamen Yanlış=1, Biraz Doğru=2, Orta Düzeyde Doğru=3, Tamamen Doğru=4)

ÖZ YETERLİK İNANÇLARI	N	X	Ss
1-Yeterince çaba harcarsam zor sorunları çözmenin bir yolunu daima bulabilirim.	72	3,48	0,67
2-Bana karşı çıkıldığında istediğimi elde etmemi sağlayacak bir yol ve yöntemi bulabilirim.	72	2,94	0,76
3-Amaçlarıma bağlı kalmak ve hedeflerimi gerçekleştirmek bana zor gelmez.	72	3,45	0,64
4 -Beklenmedik olaylarla etkili bir biçimde başa çıkabileceğime inanıyorum.	72	3,41	0,57
5-Yeteneklerim sayesinde beklenmedik durumlarla nasıl baş edebileceğimi biliyorum.	72	3,30	0,68
6-Gerekli çabayı gösterirsem bir çok sorunu çözebilirim.	72	3,63	0,56
7-Yeteneklerime güvendiğim için zorluklarla karşılaştığımda soğukkanlılığımı koruyabilirim.	72	3,41	0,59
8-Bir sorunla karşılaştığımda genellikle birkaç çözüm yolu bulabilirim.	72	3,41	0,64
9-Başım dertte olduğunda genellikle bir çözüm yolu düşünebilirim.	72	3,40	0,78
10-Önüme çıkan zorluk ne olursa olsun üstesinden gelebilirim.	72	3,04	0,68

Bulgular müdürlerin öz yeterlik inançlarının güçlü olduğunu göstermektedir. “Gerekli çabayı gösterirsem bir çok sorunu çözebilirim” inancı en yüksek puanı ($X=3,63$) almıştır. Müdürlerin % 68,1’i bu ifadenin kendileri için tamamen doğru olduğuna inanmaktadır. “Yeterince çaba harcarsam zor sorunları çözenin bir yolunu daima bulabilirim” maddesi, $X= 3,48$ puan ile ikinci sırada yer almaktadır. Müdürlerin % 56,98’i bu inancın kendileri için tamamen doğru olduğuna inanmaktadır. Bu durum, müdürlerin çoğunun uzun yıllara dayanan yöneticilik tecrübesine sahip olmalarıyla açıklanabilir. Ankara’da yapılan benzeri bir araştırmada müdürlerin problem çözme yeteneklerine güvendikleri ortaya konulmuştur (20).

Tablo 3. Okul müdürlerinin genel öz yeterlik inançları (GÖYİ) toplam puanlarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

N	X	Ss
72	33,55	3,65

Ölçekten alınabilecek en yüksek puanın 40 olduğu dikkate alındığında, müdürlerin problem çözme becerilerine güvendikleri, yeteneklerine inandıkları anlaşılmaktadır. Okul müdürleri yönetim becerileri konusunda kendilerini yeterli ve güçlü görmektedir.

Veri Dağılımının İncelenmesi

Verilerin çözümlenmesinde parametrik testlerin kullanabilmesi için verilerin normal dağılması ve homojen olması gerekmektedir. Veri dağılımının normal olmadığı durumlarda non-parametrik testlerin kullanılması gerekmektedir. Araştırmada verilerin normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov-Smirnov Testi kullanılarak belirlenmiştir.

Tablo 4. Kolmogorov-Smirnov Testi Kullanılarak Veri Dağılımının İncelenmesi

	Öğrenim Durumu	Yönetici Kıdemi	Atanma Türü	Aldığı Eğitim	Yasal Güç	Uzmanlık Gücü	Karizma Gücü	Ödül Gücü
P	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Bağımsız değişkenler için elde edilen anlamlılık değerlerinin, sınır değeri olan 0,05’den küçük oldukları belirlenmiştir. Bu nedenle parametrik testler yerine, non parametrik Kruskal-Wallis testi ve Mann-Whitney U testi kullanılması gerekmektedir.

2. İlköğretim okul müdürlerinin “öğrenim durumlarına” göre genel öz yeterlik inançları (GÖYİ) arasında anlamlı bir fark var mıdır ?

Veriler normal dağılım göstermediği için öğrenim durumu değişkenine göre öz yeterlik inançlarını belirlemek için Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır.

Tablo 5. Öğrenim durumu değişkenine göre Kruskal-Wallis testi sonuçları

DEĞİŞKENLER		N	X	Ss	P
ÖĞRENİM DURUMU	Ön Lisans	12	32,41	5,16	0,610
	Lisans	56	33,87	3,27	
	Yüksek Lisans	4	32,50	3,78	

GÖYİ puanlarının öğrenim durumuna göre farklılaşmadığı görülmektedir ($P=0,610$). Bu bulgu Gümüşhane’de Aydın tarafından okul yöneticilerine yönelik yapılan öz yeterlik araştırmasının bulgularıyla uyumludur (21). Coşkun tarafından 433 öğretmene yönelik yapılan bir araştırmada öğretmenlerin öz yeterlik algılarının eğitim seviyelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı belirlenmiştir (22).

3. Yöneticilik kıdemlerine göre genel öz-yeterlik inançları arasında anlamlı bir fark var mıdır ?

Yöneticilik kıdemi değişkenine göre GÖYİ puanlarının aritmetik ortalama, standart sapma ve Kruskal-Wallis testi sonucunda elde edilen anlamlılık değerleri Tablo 6’da yer almaktadır.

Tablo 6. Müdürlerin Yöneticilik Kıdemlerine Göre GÖYİ Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

DEĞİŞKENLER		N	X	Ss	P
YÖNETİCİLİK KIDEMİ	1-5 yıl	14	33,07	2,46	0,467
	6-10 yıl	19	33,00	4,53	
	11-20 yıl	28	33,50	3,67	
	20 yıldan çok	11	35,27	3,06	

Yöneticilik kıdemlerine göre öz yeterlik inançları arasında anlamlı bir fark yoktur ($P=0,467$). Ancak kıdemi 20 yıldan fazla olan müdürlerin öz yeterlik inançları diğerlerinden daha yüksektir ($X=35,27$). Yöneticilik kıdemi arttıkça GÖYİ puanlarının arttığı gözlenmektedir. İstatistiksel olarak anlamlı bir fark olmamakla birlikte, öz yeterlik puanları arasında göreceli bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç öz yeterlik inançlarının geçmiş deneyimlere de bağlı olduğu yargısını doğrulamaktadır.

4. Atanma türüne göre GÖYİ puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?

Verilerin normal dağılım göstermediklerinin belirlenmesiyle, iki değişkenli bu testte T- testi yerine Mann-Whitney U testi kullanılmıştır.

Tablo 7. Atanma Türüne Göre GÖYİ Puanlarının Mann-Whitney U Testi ile İncelenmesi

DEĞİŞKENLER		N	X	Ss	P
ATANMA	Hizmet puanı	49	33,61	3,93	0,856
	Sınav puanı	23	33,40	3,14	

Genel öz-yeterlik inançlarının “**atanma türü**” değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir ($P= 0,856$). Müdürlerin genel öz yeterlik inançları “**atanma türü**” değişkeninden bağımsızdır denilebilir.

5. Eğitim yönetimi alanında aldıkları eğitime göre genel öz-yeterlik inançları arasında anlamlı bir fark var mıdır ?

Okul müdürleri öğretmenlikten geldikleri için eğitim yönetimi ve liderlik alanlarında hizmet içinde eğitimler almaları okul yönetiminin başarısı için gereklidir. Veriler dengeli dağılmadığı için Anova testi yerine Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır.

Tablo 8. Müdürlerin Aldıkları “Yöneticilik Eğitimlerine” Göre GÖYİ Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Kruskal-Wallis Anlamlılık Değerleri

DEĞİŞKENLER		N	X	Ss	p
Katıldığı Eğitimler	Hiç katılmadı	2	33,50	9,192	0,413
	1-2 kez katıldı	19	32,84	3,149	
	3 ve daha çok	50	33,84	3,705	

Aldıkları “yöneticilik eğitimlerine” göre öz yeterlik inançları arasında anlamlı bir fark yoktur ($p=0,413$). Bu bulguya dayanarak öz yeterlik inançlarında yöneticinin aldığı eğitimlerden çok yaşadığı deneyimlerin daha etkili olduğu öne sürülebilir.

6. Müdürlerinin “güç kaynaklarını” kullanımına göre genel öz yeterlik inançları arasında anlamlı fark var mıdır ?

Müdürler, öğretmen ve öğrencileri etkilemek için çeşitli güçleri kullanırlar. Yüksek öz yeterliğe sahip olan müdürler, ağırlıklı olarak uzmanlık gücünü kullanırlar. Öz yeterlik inançları düşük olanlar yasal güç ve zorlayıcı gücü daha sık kullanırlar (23).

Yasal Güç Kullanımı İle Öz Yeterlik İnançlarının İncelenmesi

Yasal güç, örgütteki makam ya da rol kaynaklı otoriteye bağlıdır ve o makamdaki kişi tarafından kullanılan yetkidir.

Tablo 9. Müdürlerin Yasal Güçlerini Kullanım Sıklığına Göre GÖYİ Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Kruskal-Wallis Anlamlılık Değerleri

DEĞİŞKENLER		N	X	Ss	p
YASAL GÜCÜNÜ KULLANIR	Çok Sık	3	28,00	3,46	0,110
	Sık Sık	3	33,00	6,55	
	Ara sıra	28	33,42	3,36	
	Nadiren	38	34,13	3,40	
Toplam		72	33,55	3,65	

Yasal gücün kullanım sıklığına göre Genel öz yeterlik inançları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur ($P=0,110$). Ancak sınır değere yakın olması nedeniyle anlamlı düzeye yakın bir fark bulunmaktadır. Aritmetik ortalamaya göre öz yeterlikleri en güçlü olan ($X=34,13$) müdürler yasal güçlerini “nadiren” kullandıklarını ifade etmektedirler. Bulgular öz yeterlik ile “yasal güç” kullanımı arasında ters yönde bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Öz yeterlikleri zayıf olan müdürlerin, yöneticilik makamından elde ettikleri güce dayanmaları ve yasal gücü daha sık kullanmaları beklenen bir durumdur. Bu bulgular önceki araştırmaların sonuçlarını desteklemektedir (24).

Uzmanlık Gücü Kullanımı İle Öz Yeterlik Algısının İncelenmesi

Uzmanlık gücü örgütsel yapıya dayanmadığı için yöneticiler ve çalışanlar için daha kalıcıdır. Uzmanlık gücü çoğunlukla insan ilişkileri ile yakından ilgili bir kavramdır ve örgüt içerisinde anlam kazanır.

Tablo 10. Uzmanlık Güçlerini Kullanım Sıklığına Göre GÖYİ Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Kruskal-Wallis Anlamlılık Değerleri

DEĞİŞKENLER		N	X	Ss	P
MÜDÜR UZMANLIK GÜCÜNÜ KULLANIR	Çok Sık	19	35,84	1,95	0,001
	Sık Sık	42	33,42	3,30	
	Ara sıra	9	30,88	4,53	
	Nadiren	2	26,50	2,12	
Toplam		72	33,55	3,65	

Müdürlerin öz yeterlik inançları uzmanlık gücünün kullanım sıklığına göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ($p=.001$). Uzmanlık gücünü “çok sık” kullanan müdürlerin öz yeterlikleri en yüksektir ($X= 35,84$). Bulgular uzmanlık gücü kullanım sıklığı ile öz yeterlik arasında olumlu, doğrusal bir ilişkinin varlığını göstermektedir. Bu bulgu Lyons ve Murphy (1994)’nin “Okul müdürlerinin öz yeterliği ve kullandıkları güçler” adlı araştırmanın sonuçlarını desteklemektedir (23).

Karizmatik Güç Kullanımı İle Öz Yeterlik Algısının İncelenmesi

Karizma özel bir liderlik niteliğidir. Doğuştan gelebileceği gibi sonradan çaba harçayarak da elde edilebilen karizma, rahat olmayı, kendine güven duymayı ve canlılığı içerir. Karizmatik yönetici, çalışanlar üzerinde güçlü etkilere sahiptir.

Tablo 11. Müdürlerin Karizmatik Güçlerini Kullanım Sıklığına Göre GÖYİ Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Kruskal-Wallis Anlamlılık Değerleri

DEĞİŞKENLER		N	X	Ss	p
MÜDÜR KARİZMATİK GÜCÜNÜ KULLANIR	Çok Sık	15	35,40	2,74	0,098
	Sık Sık	42	33,30	3,54	
	Ara sıra	11	33,09	4,03	
	Nadiren	4	30,50	4,93	
Toplam		72	33,55	3,65	

Öz yeterlik ve karizmatik güç arasındaki ilişkinin incelenmesinde anlamlılık değeri $P=0,098$ bulunmuştur. Bu bulguya göre anlamlı düzeye yakın göreceli bir farklılaşma olduğu söylenebilir. Karizmatik gücünü “çok sık” kullanan müdürlerin genel öz yeterliklerinin ($X= 35,40$) dört grup içinde en yüksek olduğu görülmektedir.

Ödüllendirme Gücü Kullanımı İle Öz Yeterlik Algısının İncelenmesi

Müdürlerin kullandıkları güç türlerinden biri de “ödüllendirme gücüdür”.

Tablo 12. Müdürlerin Ödüllendirme Güçlerini Kullanım Sıklığına Göre GÖYİ Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Kruskal-Wallis Anlamlılık Değerleri

DEĞİŞKENLER		N	X	Ss	p
ÖDÜLLENDİRME GÜCÜNÜ KULLANIR	Çok Sık	14	34,64	2,59	0,019
	Sık Sık	23	32,52	3,85	
	Ara sıra	30	34,70	2,78	
	Nadiren	5	28,40	4,92	
Toplam		72	33,55	3,65	

Ödüllendirme gücünün kullanım sıklığına göre, öz yeterlik inançları anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ($p=0,019$). Ödül gücünü “en sık” kullananlar öz yeterlik inançları en yüksek olanlardır ($X= 34,64$). Ödüllendirme gücünün kullanım sıklığı azaldıkça öz yeterlik de azalmaktadır.

4. Sonuç

Rize ilinde ilköğretim okulu müdürlerinin genel öz yeterlik inançlarının yüksek olduğu görülmektedir. Ön lisans mezunu müdürlerin, yüksek lisans mezunu müdürlerle yakın düzeyde öz yeterliğe sahip olmaları onların okul yönetimi ve sorun çözme yeteneklerine olan güvenlerini ortaya koymaktadır. Öğrenim düzeyinden bağımsız olarak müdürlerin yaşadıkları başarılı ve başarısız deneyimler öz yeterliklerini etkilemektedir. Ancak unutulmamalıdır ki öz yeterlik, müdürlerin sahip oldukları beceriler değil, onların bu beceriler ile neler yapabileceklerine dair inançlardır.

Yöneticilik kıdemlerine göre genel öz yeterlik inançları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte kıdem arttıkça, öz yeterlik düzeyleri genel olarak artmaktadır. Müdürlerin genel öz yeterlikleri, yönetsel faaliyetlerinin başarılı ve başarısız olmasından etkilenmektedir. Bu sonuç öz yeterlik inançlarının geçmiş deneyimlere, diğer bir ifadeyle deneyimlerin başarılı veya başarısız olmasına bağlı olduğu yargısını doğrulamaktadır.

Öz yeterlik inançlarının okul müdürünün kullandığı güç türlerine göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmüştür. Yasal güçlerini “çok sık” kullanan müdürlerin öz yeterlik inançları tüm gruplar içinde en düşüktür.

Müdürlerin okulu yönetirken kullandıkları uzmanlık gücü ile öz yeterlik inançları arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır. Uzmanlık güçlerini “çok sık” kullanan müdürler öz yeterlikleri en yüksek olanlardır. Benzer şekilde, müdürlerin öz yeterlikleri arttıkça daha sık ödül vermektedirler. Karizmatik gücünü “çok sık” kullanan müdürler, öz yeterlik inançları en yüksek olanlardır. Ancak karizmatik güç kullanımına göre öz yeterlik inançları arasında anlamlı düzeye yakın göreceli bir farklılaşma belirlenmiştir.

5. Tartışma

Müdürlerin genel öz yeterlik inançları yüksek bulunmuştur. Bu sonuç benzer araştırmaları desteklemektedir. Aydın (2010) tarafından Gümüşhane’de okul müdürlerine yönelik yapılan bir araştırmada genel öz yeterlik algılarının yüksek olduğu tespit edilmiştir (21).

Araştırmanın alt problemleri dikkate alındığında, öğrenim durumlarına göre müdürlerin öz yeterlik inançları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Üniversite eğitimi öğretmenlerin ve müdürlerin genel ve bağlamsal öz yeterlikleri üzerinde etkili değildir. Bu sonuç Aydın’ın (2010) tespitlerini desteklemektedir. Ayrıca Coşkun (2010) tarafından 90’ı yüksek lisans mezunu, toplam 433 öğretmene yönelik yapılan bir araştırmada öğretmenlerin öz yeterlik algıları ile eğitim seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (22). Ön lisans mezunu müdürlerin, lisans ve yüksek lisans mezunu müdürlere yakın düzeyde öz yeterliğe sahip olmaları, sorunları çözme yeterliklerinin aynı olduğu anlamına gelmemektedir.

Yöneticilik kıdemlerine göre öz yeterlik inançları arasında istatistiksel olarak an-

lamalı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Bu durumu açıklamak için, müdürlerin öz yeterliklerinin, yaşadıkları deneyimlerin olumlu veya olumsuz olmasından etkilendiği ileri sürülebilir. Ekici (2006), Ankara’da meslek lisesi öğretmenlerinin öz yeterlik inançlarını cinsiyet, kıdem ve branş gibi farklı değişkenler açısından incelemiştir. Araştırmada öz yeterlik inançlarının “kıdem” değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır(25). Saracaloğlu ve Yenice (2009) tarafından yapılan araştırmada Fen Bilgisi ve Sınıf öğretmenlerinin, kıdem ve aldıkları hizmet içi eğitimlere göre öz yeterlik algılarında anlamlı bir fark bulunamamıştır (26).

Müdür, okul yönetiminde başarılı deneyimler yaşadıkça, öz yeterlik algısı güçlenmekte, başarısız deneyimler ise bu algıları zayıflatmaktadır. Bu nedenle öz yeterlik inançlarının, “kıdemden” daha çok “yaşanan deneyimlere” bağlı olduğu anlaşılmaktadır.

Yöneticiliğe atanma biçimine göre de öz yeterlikleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Müdürler genel olarak sınav puanı üstünlüğü ya da hizmet puanı üstünlüğüyle bu görevlere atanmaktadır.

Üç ve daha çok kez hizmet içi eğitime katılanların genel öz yeterlikleri daha yüksektir. Ancak gruplar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Hizmet içinde verilen bilgiler kuramsal düzlemde kalmakta, uygulanma aşamasına yeterince geçmemektedir. Bu durum öz yeterlik gelişiminde yöneticinin aldığı eğitimlerden çok yaşadığı deneyimlerin etkili olduğunu göstermektedir.

Yasal güçlerini “çok sık” kullanan müdürlerin genel öz yeterlik inançları en düşüktür. Bu gruptaki müdürler, uzmanlık ve karizma güçlerinin yetersiz olması nedeniyle yasal güçlerine daha sık başvurmaktadır. Uzmanlık güçlerini “en sık” kullanan müdürler öz yeterlikleri en yüksek olanlardır. Öz yeterlikleri yüksek olan müdürler, daha sık ödül vermektedirler ki bu sonuç Lyons ve Murphy (1994)’nin öz yeterlik ve güç ilişkisini araştırdıkları çalışmanın sonuçları ile uyumludur (23).

6. Öneriler

1-Okul müdürlerine yönelik hizmet içi eğitimlerin daha işlevsel olması için önlemler alınmalıdır.

2-Okul müdürleri yasal güç yerine, uzmanlık güçlerini geliştirmeleri ve daha sık kullanmaları için desteklenmelidir.

3-Genel öz yeterlik inançları okul müdürlerinin, belirli bir alandaki yönetsel yeterliklerine ilişkin inançlarını yeterince yansıtmadığından, müdürlerin çeşitli yönetsel alanlardaki öz yeterliğinin saptanması gerekir.

4-Araştırmada müdürlerin öz yeterlik inançlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun öğretmen ve öğrencilerin performanslarını nasıl etkilediği araştırılmalıdır.

5-İlköğretim okulu müdürleri yanı sıra diğer türdeki okulların yöneticileri de araştırma kapsamına alınmalıdır.

7. Kaynakça

- 1-**Okutan, M.** (1995). “Okul Yönetiminde Rehberlik Hizmetleri ve Gençlik Sorunları”. Eğitim Araştırmaları, Trabzon, s.122.
- 2-**Gümüseli, A.** (2001). “Çağdaş Okul Müdürünün Liderlik Alanları”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 28, s. 531-548.
- 3- **Okutan, M.** (2008). “Bilgi Çağının Okul Lideri Aranıyor!”. Bilgi Çağında Eğitim. Ankara: Örgün ve Yaygın Eğitim Vakfı Yayınları.
- 4- **Şişman, M. & Turan, S.** (2005). Eğitim ve Okul Yönetimi. A. Yesevi Üniversitesi Ders Notları
- 5- **Çelikten, M.**(2008). Okul Örgütü ve Yönetimi. Çelik, V. (Ed.) Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi, 121–140. Ankara: PegemA Yayıncılık
- 6- **Enochs,L. & Riggs,I.** (1990). Further development of an elementary science teaching efficacy belief instrument: A preservice elementary scale. *School Science and Mathematics*, 90(8), 694-706.
- 7- **Bandura, A.** (1997). “Self Efficacy. The Exercise of Control”. New York: Freeman.
- 8- **Bandura, A.** (1977) “Self-Efficacy: Toward A Unifying Theory Of Behavioral Change” *Psychological Review*, 84,191-215,
- 9-**Celep,C.**(2000). Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler. Ankara: Anı Yayıncılık.
- 10-**Bandura, A.** (1986) *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory* (Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall)
- 11-**Üredi, I. ve Üredi L.** (2006). Sınıf Öğretmeni Adaylarının Cinsiyetlerine, Buldukları Sınıflara ve Başarı Düzeylerine Göre Fen Öğretimine İlişkin Öz-Yeterlik İnançlarının Karşılaştırılması, <http://www.yeditepe.edu.tr>
- 12-**Bandura, A.** (1994). “Self-Efficacy”. In V.S. Ramachauran (Ed.). *Encyclopedio of Human Behaviour*: 4: 71-81. New York: Akademik Pres.
- 13- **Scholz,U. ve Schwarzer,R.**(2005). The general self-efficacy scale: Multicultural Validation Studies. *The Journal of Psychology*,139(5),439-457.
- 14- **Scholz,U., Dona,B., Sud,S., Schwarzer,R.,** (2002). Is General Self-Efficacy A Universal Construct ? *European Journal Of Psychological Assessment*, 18(3), 242-251.
- 15- **Chen, G., Gully, S.M. & Eden, D.** (2004). General self-efficacy and self-esteem: toward theoretical and empirical distinction between correlated self-evaluations. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 375-395.
- 16- **Şimşek, S.** (2002). Yönetim ve Organizasyon. Konya: Günay Ofset.
- 17- **Aydın, M.** (1994). Eğitim Yönetimi (Kavramlar, Kuramlar, Süreçler, İlişkiler). Genişletilmiş 4. Basım. Ankara: PEGEM Yayın No:4, 1994.
- 18- **Karaman, A.** (1999). Profesyonel Yöneticilerde Güç Yönetimi. İstanbul:Türkmen Kitabevi.
- 19- **Aypay, A.** (2009), “Genel Öz- yeterlik Ölçeğini Türkçeye Uyarlama Çalışması”, 18.

- Eğitim Bilimleri Kurultayı Bildiri Özetleri Kitabı, Ege Ü.Eğitim Fakültesi, İzmir.
- 20- **Güçlü, N.** (2003). "Lise Müdürlerinin Problem Çözme Becerisi". Milli Eğitim Dergisi,160.
- 21- **Aydın, O.** (2010) . Çalışanların öz yeterlik algılarının yaşam doyumları üzerine etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Dönem Projesi.Trabzon.
- 22- **Coskun, M. K.** (2010). Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi.1): 95-109
- 23- **Lyons, C., Murphy, M.** (1994) . Principal Self-Efficacy and the Use of Power. American Educational Research Association. New Orleans.
- 24- **İşbilir, H.** (2005). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Duygusal Yeterlikleri ile Kullandıkları Yönetimsel Güç Kaynakları Arasındaki İlişkinin Öğretmen Algılarına Dayalı Olarak İncelenmesi (Gaziantep İli Merkez İlçeleri Örneği) Yüksek Lisans Tezi. Eğitim Bilimleri Bölümü Selçuk Üniversitesi.
- 25- **Ekici, G.** (2006). Meslek lisesi öğretmenlerinin öğretmen öz yeterlik inançları üzerine bir araştırma. Eğitim Araştırmaları, 6(24), 87-96.
- 26- **Saracaloğlu, A.S.,Yenice,N.**(2009).Fen Bilgisi ve Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlik İnançlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Eğitimde Kuram ve Uygulama. *Journal of Theory and Practice in Education.* 5 (2):244-260

EXTENDED ABSTRACT

Self-efficacy refers to an individual's belief in his or her own competence and ability. According to Albert Bandura, self-efficacy is based on our beliefs in our capabilities. It is proposed that individuals' beliefs about their abilities affect their behaviours. Individuals who don't feel confident about their abilities, avoid fulfilling difficult tasks or show poor performance. Their self-efficacy beliefs impact their ability to act and manage the situations.

Like all managers, school principals perform most of their work with other people. To get work done and solve problems they must have strong self-efficacy beliefs. Principals' self-efficacy beliefs are one of influencing factors for the success of the school administration. It is stated that principals who have low self-efficacy beliefs focus more on inspection and control staff.

Although specific self-efficacy is related to a particular task to be performed, general self-efficacy (GSE) refers to the individuals' beliefs in their competence to perform difficult tasks and to cope with challenging encounters. Living successful and unsuccessful experiences shape individuals' GSE beliefs. School principals should have strong beliefs in themselves to fulfill their responsibilities and tasks. Studies on self-efficacy beliefs are mostly in areas such as psychology, education and health. Studies on self-efficacy in the field of education often includes teachers and students but there are limited number of investigations including school principals in Turkey. In

addition, although there are studies in which tools to measure specific self-efficacy in certain areas have been developed and adapted, research are insufficient related to measurement of general self-efficacy.

Management requires guiding and influencing of employees' behaviours for the purposes of organization. Influencing behaviours requires the use of the various powers. Power refers to ability to influence others in an organisation. Principals use various powers such as coercive, legitimate, referent, expert and reward power to influence and guide the behaviours of students, teachers and other staff. Legitimate power can also be defined as "positional power as it is due to the status of the manager. Expertise and referent power emerge from knowledge, expertise and personal characteristics. These powers are more permanent and don't depend on managerial position. Reward power is the power to hold the award-giving. The award is effective on employees motivation.

The present study aims to explore whether elementary school principals' GSE beliefs differ in terms of certain selected variables. Relationships between GSE and educational background, type of appointment on managerial post, managerial seniority, in-service training on management and power types used in school management was examined among seventy two primary school principals across the province of Rize.

In the survey model study, "General Self-Efficacy Scale" was used to gather data. Turkish version of was adapted by AYPAY (2009). GSES is a Likert-type scale and it was firstly developed by Schwarzer and Jerusalem in 1979. The scale includes 10 likert type items to determine general self- efficacy beliefs of the principals. The scale was found highly reliable (Cronbach's alpha = 0.88) by Tayfur (2006). In another study performed by Basim, Korkmazıyürek and Tokat (2008). The value of the scale was found 0.83 which proves that the scale is reliable.

Universe of the study consisted of the primary school principals working across Rize province in 2010-2011 academic year. The sample group consisted of seventy two principals working at primary schools across province center and Cayeli, Derepa-zari, Pazar, Ardesen, Kalkandere, Güneysu and Iyidere districts. The following questions were attempted to answer:

1. What is general self-efficacy beliefs of primary school principals?
2. Is there a significant difference between principals' GSE beliefs according to their educational level, seniority, age, appointment type and power types they use in schhol management ?

According to the findings obtained from the study, the principals have high level of GSE. This result supports previous research results. There is no significant difference among GSE levels according to educational background and type of appointment to managing position. Beside, it was found that there was no significant difference ac-

According to the principals' seniority. It has been proposed that GSE beliefs primarily depend on "experience" other than "seniority".

Significant difference was found in GSE levels according to their usage of power types. Findings indicate that, the principals who use legitimate power "most frequently" have "lowest" level of GSE beliefs. It has been proposed that they tend to use their positional power more frequently since they lack of expertise power.

It was also found that there was no significant difference according to the principals' seniority. To explain this finding, it has been proposed that the principals' GSE beliefs are influenced by their positive or negative experiences. While they live successful experience in school management, they have stronger general self-efficacy beliefs whereas failed experiences undermine the beliefs. General self-efficacy beliefs primarily depend on "experience" other than "seniority". Significant difference was found in GSE levels according to their usage of power types. Findings indicate that, the principals who use legitimate power "most frequently" have "lowest" level of GSE beliefs. It has been proposed that they tend to use their positional power more frequently since they lack of expertise power.

It was indicated that the use of expertise power and reward power positively affected GSE. The principals who use expertise power "most frequently" have "highest" level of GSE beliefs. Similarly while their GSE increase, the principals tend to use reward power more frequently. These findings are relevant with similar studies investigating relationship between GSE and usage of power in management.

An investigation is recommended to indicate how the principals' high GSE beliefs affect teachers and students performances. Beside, since GSE beliefs does'nt reflect their managing competence adequately, it is recommended to examine their specific SE in spesific management areas.