

## Okul Yöneticilerinin Öz Yeterlilik Düzeyleri ile İlişkili Özelliklerin Belirlenmesi

Mehmet Sıraç DADAK<sup>1</sup>

Cuma IŞIK<sup>2</sup>

Osman BATAN<sup>3</sup>

Özcan VERGİLİ<sup>4</sup>

Melek ÖZOĞUL<sup>5</sup>

<sup>1</sup>MEB, siracdadak@gmail.com, ORCID: 0009-0007-1120-8236

<sup>2</sup>MEB, zamangeciyor.72@hotmail.com, ORCID: 0009-0003-9884-8949

<sup>3</sup>MEB, osman\_7282@hotmail.com, ORCID: 0009-0008-6100-1804

<sup>4</sup>MEB, vergiliozcan@gmail.com, ORCID: 0009-0008-3420-4382

<sup>5</sup>MEB, mlkozogul@gmail.com, ORCID: 0009-0006-8656-4908

**Özet:** Bu araştırma Temel Eğitim ve İmam Hatip okullarında okul yöneticilerinin genel yeterlik düzeyleri ile ilişkili özelliklerin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma nicel araştırma yöntemlerine göre genel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veriler kişisel bilgi formu ve Sherer ve diğerleri (1982) tarafından geliştirilen, Yıldırım ve İlhan (2010) tarafından Türkçe'ye çevirerek, geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olan genel öz-yeterlilik ölçeği ile toplanmıştır. Araştırmanın örneklemini kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenmiş 2022-2023 eğitim öğretim yılında Batman il merkezinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Temel Eğitim ve İmam Hatip okullarında görev yapan 178 okul yöneticisi oluşturmuştur. Elde edilen verilerin analizi bilgisayar ortamında SPSS 22.0 istatistik programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin yüksek düzeyde öz yeterliliğe sahip oldukları saptanmıştır. Ayrıca okul yöneticilerinin cinsiyet, medeni durum ve mesleki kıdem düzeylerinin öz yeterlilik düzeyleri ile bir ilişkisinin olmadığı belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin yaşlarına, eğitim durumlarına ve pozisyonlarına göre öz yeterlilik düzeylerinde farklılıkların olduğu saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Eğitim Yönetimi, Okul Yönetimi, Okul Yöneticisi, Öz Yeterlilik

### Determination of Characteristics Related to School Administrators' Self-Efficacy Levels

**Abstract:** This research was conducted to examine the characteristics related to the general competence levels of school administrators in Basic Education and Imam Hatip schools. The research was carried out in a general survey model according to quantitative research methods. In the study, data were collected with a personal information form and a general self-efficacy scale developed by Sherer et al. (1982) and translated into Turkish by Yıldırım and İlhan (2010), whose validity and reliability studies were conducted. The sample of the research consisted of 178 school administrators working in Basic Education and Imam Hatip schools affiliated with the Ministry of National Education in Batman city center in the 2022-2023 academic year, determined by the convenience sampling method. The analysis of the obtained data was carried out on a computer using the SPSS 22.0 statistical program. As a result of the research, it was determined that school administrators had a high level of self-efficacy. In addition, it was determined that school administrators' gender, marital status and professional seniority levels had no relationship with their self-efficacy levels. It has been determined that there are differences in the self-efficacy levels of school administrators depending on their age, educational level and position.

**Keywords:** Educational Administration, School Administration, School Administrator, Self-efficacy

#### 1. GİRİŞ

Yönetim çoğu zaman işlerin en doğru şekilde yapılmasını sağlama süreci olarak tanımlanmaktadır (Kaya, 1994). Bir kuruluşun hayatta kalması, kararlarının doğruluğuna bağlıdır. Sonuçta doğru ve etkili kararlar alabilmek için yöneticilerin karar verme modelleri ve karar verme modellerinin uygulama aşamaları hakkında yeterli teorik bilgiye sahip olmaları gerekmektedir (Kaya, 2022; Bursalıoğlu, 2005). Yöneticilerin entelektüel düzeyde bilmesi gereken teori ve teoriler, alınan kararların uygulama sırasında minimum hatayla uygulanmasını sağlayacaktır. Yöneticiler için sırası, ne zaman, kiminle, hangi kaynakların kullanılacağı

ve işin nasıl yapılacağı hakkında bir dizi karar verirler. Yönetici ne kadar doğru kararlar verirse o kadar başarılı olacaktır. Yöneticilerin sorumluluklarına ve çalışmalarına bakıldığında yönetimin en dikkat çekici ve ayrılmaz parçası karar vermedir. Her yöneticinin kendi etki alanı dahilinde kararlar alma yükümlülüğü vardır. Yöneticiler, sorumlu oldukları örgütün güç kaybetmesini önlemek, örgütsel amaçlara ulaşmak ve örgütün sürekli büyümesini sağlamakla sorumludur (Zengin ve Bekmezci, 2021).

Bir örgütün tüm süreçlerinden sorumlu yöneticilerin mesleki ve kişisel özellikleri, başarı ve örgütsel hedeflere ulaşılması açısından oldukça

önemlidir. Yöneticilerin kişilik özelliklerinden biri de öz yeterlilik düzeyleridir (Okan ve Akbaşlı, 2019). Bir yöneticinin öz yeterlilik düzeyi, kurum içindeki diğer çalışanlarla iletişim kurması, kendisine verilen görev ve sorumlulukları zamanında yerine getirmesi gibi kurum içindeki karar alma sürecini doğrudan etkileyen bir faktördür. Yöneticilerin karar verme süreçlerini etkileyen değişkenlerin biyolojik, psikolojik ve sosyolojik boyutları vardır ve yöneticilerin öz yeterliliğinin oluşmasında sosyolojik, biyolojik ve psikolojik boyutları önemli rol oynamaktadır (Abaka ve & Kocabaş, 2021; Bursaloğlu, 2005). Güçlü bir kişisel öz yeterlilik duygusu geliştirmek, bireylerin daha sağlıklı olmasını, daha yüksek başarıya ulaşmasını ve topluma daha iyi entegre olmasını etkili bir şekilde sağlayacaktır (Mert ve ark., 2023).

Öz yeterlilik Bandura tarafından sosyal bilişsel teoriye dayalı olarak ortaya atılan bir kavramdır. Öz yeterlilik kavramı, bireyin "iş tamamlayabileceğine olan inancı" ve "kendi yeteneklerine olan güveni" olarak tanımlanabilir. Yöneticiler için öz yeterlilik, yüksek performansın bir koşuludur. Başarıya ulaşma konusunda öz yeterliliğin özellikle iki şeye işaret ettiğini söylemek gerekir (Tatlıoğlu, 2021). Birincisi kişinin kendine olan olumlu inancı, diğeri ise düzenli çalışma ve disiplinli olma kararlılığıdır. Bandura, sosyal öğrenme teorisine dayanan öz yeterlilik kavramında; bireylerin bilgi ve becerilerini aktif olarak değerlendirebilmeleri için öncelikle ilgili alandaki yeteneklerine inanmaları gerektiğini vurgulamıştır (Bolat, 2011, s. 256).

Özyeterlilik; başarıyla doğrudan ilişkili olan, karmaşık süreçleri yönetebilme, kararlar alıp sürdürebilme ve sorunlara çözüm üretebilme becerisi ile doğrudan ilişkili bir kişilik özelliğidir (Soydan ve ark., 2021). Karar verme, örgütlerde yöneticilerin yerine getirdiği en temel görevdir (Demir, 2023). Organizasyonel süreçler, zamanında alınması gereken bir dizi karardan ve istenen sonuçlara ulaşmak için sürekli çaba gerektiren eylemlerden oluşur (Soydan ve ark., 2021). Dolayısıyla öz yeterliliği yüksek olan yöneticiler daha etkili kararlar alacak ve örgütsel süreçlerin devamı için gerekli performansı göstereceklerdir.

Öz yeterliliği yüksek olan yöneticilerin özgüvenleri yüksektir ve odak noktaları başarıya odaklıdır. Bu nedenle etkililik gibi yöneticilerin öz yeterliliğinin de yüksek olması gerekir. Bir yöneticinin öz yeterlilik düzeyi düşükse sorunlarla baş edemeyecek ve çözüm üretemeyecektir (Çelikay ve İnandı, 2023). Düşük öz yeterlik, yöneticilerin özgüvenini azaltacağından, kaçınılmaz olarak örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için gerekli olan

performansın sağlanamaması gibi sonuçlara yol açacaktır.

Bireyin becerilerini organize etme ve bir eylemi gerçekleştirmek için harekete geçme konusundaki motivasyon düzeyi, olası zorluklar karşısında elde edeceği başarılarla dönüp bakması gibi unsurlar öz yeterlilik kavramını oluşturmaktadır. Özyeterliliğin yüksek olması başarıyı, mutluluğu ve en önemlisi bireyin gelişimini, yetenek ve becerilerinin gelişmesini sağlar (Cihan, 2014). Öz yeterlilik inançları bireyin davranışını etkili bir şekilde belirleyebilir. Bir kişi bir işi yapabileceğine inanıyorsa ve gerekli beceri ve kontrole sahipse o işi yapmaya daha istekli olacaktır. Ayrıca kişi kararlı davranır ve gerekli davranış sergiler (Sunman ve Yıldırım, 2022). Öz yeterlilik inançları, insanların kendileri için belirledikleri hedefleri, bu hedeflere ulaşmak için ne kadar çaba harcadıklarını, karşılaştıkları zorluklarla ne kadar süre karşılaşabileceklerini ve başarısızlığa nasıl tepki vereceklerini etkilemektedir (Ekici, 2006, s. 386). Yani bireyin özyeterliliği ne kadar yüksekse, bireyin herhangi bir davranışı gerçekleştirirken gösterdiği çaba, azim ve azim de o kadar fazla olacaktır. Ayrıca öz yeterlilik bireyin düşünmesini, problem çözme yeteneğini ve duygusal tepkilerini de etkilemektedir. Özyeterliliği düşük kişiler, durumların görüldüğünden daha zor olduğuna inanırlar ve her şeye olumsuz bakarlar, bu da onların sorunlara çözüm bulmasını zorlaştırır. Ancak özyeterliliği yüksek kişiler zor görevleri kolaylıkla ve güvenle aşabilirler (Alataş, 2023).

Öz yeterlilik, kişinin bir görevi tamamlayabileceğine olan inancıdır. Bir kişinin bu inancı, onun bir işi kabul edip etmemesini, davranış kararlılığını, davranışının motivasyonunu ve sonuçta performansını etkilemektedir (Korkmaz, 2011). Öz yeterlilik kişinin yeteneklerinin bir fonksiyonu değildir. Bir kişinin yeteneklerine göre neler yapabileceğine dair yargılardır. Başka bir deyişle öz yeterlilik, bireyin bir aktiviteyi tamamlayabilme becerisine ilişkin algısı, yeteneklerine olan inancı ve farklı durumlarla baş edebilme becerisidir (Çelikay ve İnandı, 2023).

Sosyal bir sistem olarak okullar, yalnızca toplumsal değişim ve gelişime katkıda bulunmakla kalmaz, aynı zamanda bireylerin toplumdaki rollerini ve statülerini de etkiler. Bu bağlamda eğitim sistemleri ve okullar toplumun dokusunun şekillenmesine yardımcı olmaktadır. Böylesine önemli bir organizasyonun yöneticisi olmak bazı özellikleri beraberinde getirmekte ve önemli bir konum oluşturmaktadır (Sezgin, 2013, s.91). Başka bir deyişle, eğitim kurumlarının okul yöneticilerinin iyi bir stratejik planlamaya sahip olması, olaylara

geniş bir perspektiften bakabilmesi, kendine güvenmesi ve yeni şeyler deneme cesaretine sahip olması, okulun çevre koşullarını göz önünde bulundurarak ihtiyaca cevap verebilecek program ve hizmetler sunması gerekmektedir (Karasel ve ark., 2023). Verilen eğitimin neredeyse ömür boyu olması sağlanmalı, böylece öğrencilerin kişiliğinin şekillenmesinde olumlu etki sağlanmalıdır. Toplumsal yapı, okul yöneticilerinin bilgi, deneyim, öz yeterlilik gibi özelliklerinin bütünleştirilmesiyle inşa edilir (Aydın, 2023).

Özyeterliliği yüksek olan yöneticilerin, beklenen yönetsel davranışları gerçekleştirme konusunda yüksek derecede güvene sahip olmaları önemlidir. Akademik yöneticilerin sorunlarla başa çıkma, mücadele etme ve personeli motive etme becerilerinin yanı sıra, birlikte çalıştıkları fakülte tarafından etkili yönetici olarak görülme algılarını da içeren öz yeterlilik düzeylerinin araştırılması, alana özgü bilgi oluşturmak için önemlidir (Eruslu ve ark., 2023).

Eğitim yönetiminin önemi giderek daha belirgin hale gelmiştir. Eğitim kurumlarının sahip olduğu tüm fırsatlardan yararlanabilmek ve büyüebilmek için eğitim kurumlarının iyi yönetilmesi gerekmektedir (Doğan, 2019). Yöneticiler öz yeterlilik konusunda yeterli bilgiye sahip oldukları takdirde kendi özelliklerine uygun davranışlar sergileyerek eğitim sürecini daha etkin ve verimli hale getirebilirler. Bir müdürün öz yeterliliğinin düşük olması, örgütün ve çalışanların hedeflerine ulaşmasını engelleyebilecek olumsuz davranışlar sergilemesine neden olabilir (Şahin, 2022). Yöneticilerin eğitim kalitesini artırmak için; özyeterliliğin yüksek olması; çalışanların, öğrencilerin ve velilerin ihtiyaçlarını dikkate alırken olumlu davranışlar sergilemelerini gerektirmektedir (Korkmaz, 2022).

Yöneticilerin öz yeterlilik inançları onların girişimci ruhunu etkilediğinden onların kariyerlerini daha nitelikli ve daha yüksek motivasyonla sürdürmelerine yardımcı olan önemli bir faktördür (Köybaşı, 2016). Yöneticilerin olumlu öz yeterlilikleri onların mesleki bilgi ve üst düzey becerilerden yararlanmalarını sağlar. Dolayısıyla

müdürün özyeterliliği eğitim-öğretim faaliyetlerini doğrudan veya dolaylı olarak etkilemektedir (Aydın, 2023). Aynı zamanda bu çalışma, yöneticilerin öz yeterliliklerinin belirlenmesi ve mevcut durum ile olması gereken arasındaki farkın ortaya konulması açısından da büyük önem taşımaktadır.

Eğitim kurumları bireylerin sosyo-kültürel ve kişisel gelişiminde önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca uğraştıkları hammadde insan olması eğitim örgütlerini değerli kılmaktadır. Eğitim ve öğretim faaliyetleri dikkate alındığında bu faaliyetlerin başarıyla yürütülmesi gerekmektedir. Yöneticilerin öz yeterliliği bu faaliyetlerin başarısı için önemlidir. Ayrıca eğitim kurumu çalışanlarının örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için etkili bir yöneticiye sahip olması ve başarılı yöneticilerin de öz yeterlilik duygusunun yüksek olması gerekmektedir. Bu çalışmada okul yöneticilerinin öz yeterlilik algıları çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir.

## 2.YÖNTEM

### 2.1.Araştırmanın Modeli

Araştırma genel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. "Tarama modeli geçmişte ya da halen varolan durumu varolduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne kendi koşulları içinde olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır" (Karasar, 2012).

### 2.2.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim öğretim yılında Batman il merkezinde bulunan, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Temel Eğitim ve İmam Hatip okullarında görev yapan yöneticiler oluşturmaktadır. Örneklemi ise evren içerisinde bulunan kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen 178 yönetici oluşturmuştur.

Yöneticilerin tanımlayıcı özelliklerine yönelik bulgular aşağıda yer almaktadır.

Tablo 1. Yöneticilerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
	Yaş	
30 Ve Altı	43	24,2
31-35	75	42,1
36-40	40	22,5
40 Üzeri	20	11,2
	Cinsiyet	
Erkek	100	56,2

Kadın	78	43,8
Medeni Durum		
Bekar	73	41,0
Evli	105	59,0
Eğitim Durumu		
Lisans	136	76,4
Lisansüstü	42	23,6
Pozisyon		
Müdür	23	12,9
Müdür Yardımcısı	155	87,1
Mesleki Kıdem		
1-5 Yıl	31	17,4
6-10 Yıl	47	26,4
11-15 Yıl	48	27,0
16 Yıl Ve Üzeri	52	29,2

Yöneticiler yaşa göre 43'ü (%24,2) 30 ve altı, 75'i (%42,1) 31-35, 40'ı (%22,5) 36-40, 20'si (%11,2) 40 üzeri olarak dağılmaktadır. Yöneticiler cinsiyete göre 100'ü (%56,2) erkek, 78'i (%43,8) kadın olarak dağılmaktadır. Yöneticiler medeni duruma göre 73'ü (%41,0) bekar, 105'i (%59,0) evli olarak dağılmaktadır. Yöneticiler eğitim durumuna göre 136'sı (%76,4) lisans, 42'si (%23,6) lisansüstü olarak dağılmaktadır. Yöneticiler pozisyona göre 23'ü (%12,9) müdür, 155'i (%87,1) müdür yardımcısı olarak dağılmaktadır. Yöneticiler mesleki kıdeme göre 31'i (%17,4) 1-5 yıl, 47'si (%26,4) 6-10 yıl, 48'i (%27,0) 11-15 yıl, 52'si (%29,2) 16 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır.

### 2.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmaya veri toplamak için genel öz yeterlilik ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada ölçeklerle birlikte demografik özellikleri belirlemeye yönelik form bulunmaktadır. Genel Öz Yeterlilik Ölçeği Sherer ve diğerleri (1982) tarafından geliştirilmiştir. Yıldırım ve İlhan (2010) genel öz-yeterlilik ölçeğini Türkçe'ye çevirerek uyarlamış, geçerlik ve güvenilirlik araştırmaları yapmıştır. Araştırma sürecinde İngilizce ve Türkçe formların madde eşdeğerliğini sağlamak için 17 maddelik orijinal ölçek önce Türkçeye çevrilmiş, ardından ölçek en az 5 yıllık eğitim almış 18 yaş ve üzeri 895 kişiye uygulanmıştır. Her sorunun puanı 1-5 arasında değişmektedir. Ölçekte yer alan 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 14, 16 ve 17. Maddeler ters puanlamadır. Ölçek orijinal yapısında başlama, yılmama ve sürdürme/ısrar çabası olmak üzere 3 alt boyut doğrultusunda incelenmiştir. Başlama alt boyutu 9 madde (7, 6, 17, 12, 4, 10, 11, 5, 2. maddeler), Yılmama 5 madde (15, 13, 16, 3, 14. maddeler), Sürdürme çabası -ısrar 3 maddeden (8, 9, 1. maddeler) oluşmaktadır. Bu araştırmada ölçeğin güvenilirliğini hesaplamak için iç tutarlılık katsayısı

olan "Cronbach Alpha" hesaplanmıştır. Ölçeğin genel güvenilirliği  $\alpha=0.876$  olarak çok yüksek bulunmuştur.

### 2.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 22.0 istatistik programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan yöneticilerin tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde analizlerinden, ölçeğin incelenmesinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. Araştırma değişkenlerinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek üzere Kurtosis (Basıklık) ve Skewness (Çarpıklık) değerleri incelenmiştir. İlgili literatürde, değişkenlerin basıklık çarpıklık değerlerine ilişkin sonuçların +1.5 ile -1.5 (Tabachnick ve Fidell, 2013), +2.0 ile -2.0 (George, ve Mallery, 2010) arasında olması normal dağılım olarak kabul edilmektedir. Değişkenlerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Verilerin analizinde parametrik yöntemler kullanılmıştır. Yöneticilerin tanımlayıcı özelliklerine göre ölçek düzeylerindeki farklılaşmaların incelenmesinde bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova) ve post hoc (Tukey, LSD) analizlerinden faydalanılmıştır.

### 3. BULGULAR VE YORUMLAR

Yöneticilerin öz yeterlilik yönelik; aritmetik ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum düzeyleri, normal dağılım ve güvenilirlik katsayıları aşağıda yer almaktadır. Yöneticilerin "genel öz yeterlilik" ortalaması yüksek  $3,836 \pm 0,550$  (Min=2.59; Maks=5), "başlama" ortalaması yüksek  $3,830 \pm 0,590$  (Min=2.22; Maks=5), "yılmama" ortalaması yüksek  $3,700 \pm 0,702$  (Min=1.6;

Maks=5), “sürdürme çabası” ortalaması yüksek 4,082±0,849 (Min=1; Maks=5) olarak saptanmıştır.

Genel öz yeterlilik puanlarının tanımlayıcı özelliklere göre farklılaşma durumunu incelemek için yapılan analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 2. Genel Öz Yeterlilik Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Farklılaşma Durumu

Demografik Özellikler	n	Genel Öz Yeterlilik	Başlama	Yılmama	Sürdürme Çabası
		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS
Yaş					
30 Ve Altı	43	3,874±0,550	3,881±0,598	3,721±0,675	4,109±0,860
31-35	75	3,832±0,564	3,855±0,570	3,669±0,720	4,036±0,936
36-40	40	3,952±0,513	3,903±0,545	3,860±0,658	4,250±0,559
40 Üzeri	20	3,538±0,496	3,478±0,655	3,450±0,739	3,867±0,958
F=		2,688	2,811	1,617	1,040
p=		0,048	0,041	0,187	0,376
PostHoc=		1>4, 2>4, 3>4 (p<0.05)	1>4, 2>4, 3>4 (p<0.05)		
Cinsiyet		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS
Erkek	100	3,878±0,587	3,854±0,636	3,776±0,693	4,120±0,870
Kadın	78	3,782±0,496	3,798±0,528	3,603±0,705	4,034±0,825
t=		1,159	0,635	1,644	0,668
p=		0,248	0,526	0,102	0,505
Medeni Durum		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS
Bekar	73	3,841±0,549	3,823±0,588	3,718±0,690	4,096±0,881
Evli	105	3,833±0,553	3,834±0,594	3,688±0,712	4,073±0,831
t=		0,088	-0,116	0,282	0,176
p=		0,930	0,908	0,779	0,860
Eğitim Durumu		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS
Lisans	136	3,887±0,547	3,885±0,600	3,734±0,704	4,147±0,826
Lisansüstü	42	3,672±0,531	3,651±0,524	3,591±0,690	3,873±0,899
t=		2,234	2,272	1,158	1,840
p=		0,027	0,024	0,248	0,067
Pozisyon		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS
Müdür	23	3,662±0,592	3,696±0,612	3,557±0,763	3,739±0,864
Müdür Yardımcısı	155	3,862±0,541	3,850±0,587	3,721±0,692	4,133±0,838
t=		-1,631	-1,167	-1,051	-2,097
p=		0,105	0,245	0,295	0,037
Mesleki Kıdem		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS
1-5 Yıl	31	3,962±0,568	3,993±0,605	3,761±0,756	4,204±0,864
6-10 Yıl	47	3,886±0,545	3,927±0,522	3,711±0,732	4,057±0,869
11-15 Yıl	48	3,732±0,576	3,667±0,619	3,667±0,677	4,035±0,876
16 Yıl Ve Üzeri	52	3,812±0,513	3,795±0,586	3,685±0,681	4,077±0,815
F=		1,289	2,559	0,125	0,275
p=		0,280	0,057	0,945	0,843

Yöneticilerin genel öz yeterlilik puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir (F=2,688; p=0.048<0.05;  $\eta^2=0,044$ ). Farkın nedeni 30 yaş ve altı olanların genel öz yeterlilik puanlarının 40 üzeri olanların genel öz yeterlilik puanlarından yüksek olmasıdır (p<0.05). 31-35 olanların genel öz yeterlilik puanlarının 40 üzeri olanların genel öz yeterlilik puanlarından yüksek olmasıdır (p<0.05). yaşı 36-40 olanların genel öz yeterlilik puanlarının 40 üzeri olanların genel öz yeterlilik

puanlarından yüksek olmasıdır (p<0.05). Yöneticilerin başlama puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir (F=2,811; p=0.041<0.05;  $\eta^2=0,046$ ). Farkın nedeni 30 yaş ve altı olanların başlama puanlarının 40 üzeri olanların başlama puanlarından yüksek olmasıdır (p<0.05). 31-35 olanların başlama puanlarının 40 üzeri olanların başlama puanlarından yüksek olmasıdır (p<0.05). yaşı 36-40 olanların başlama puanlarının 40 üzeri olanların başlama

puanlarından yüksek olmasıdır ( $p < 0.05$ ). Yöneticilerin yılmama, sürdürme çabası puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p > 0.05$ ).

Lisans mezunlarının genel öz yeterlilik puanları ( $x=3,887$ ), lisansüstü mezunlarının genel öz yeterlilik puanlarından ( $x=3,672$ ) yüksek bulunmuştur ( $t=2,234$ ;  $p=0.027 < 0.05$ ;  $d=0,394$ ;  $\eta^2=0,028$ ). Lisans mezunlarının başlama puanları ( $x=3,885$ ), lisansüstü mezunlarının başlama puanlarından ( $x=3,651$ ) yüksek bulunmuştur ( $t=2,272$ ;  $p=0.024 < 0.05$ ;  $d=0,401$ ;  $\eta^2=0,028$ ). Yöneticilerin yılmama, sürdürme çabası puanları eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p > 0.05$ ).

Müdürlerin sürdürme çabası puanları ( $x=3,739$ ), pozisyon müdür yardımcısı sürdürme çabası puanlarından ( $x=4,133$ ) düşük bulunmuştur ( $t=-2,097$ ;  $p=0.037 < 0.05$ ;  $d=0,469$ ;  $\eta^2=0,024$ ). Yöneticilerin genel öz yeterlilik, başlama, yılmama puanları pozisyona göre anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p > 0.05$ ).

Yöneticilerin genel öz yeterlilik, başlama, yılmama, sürdürme çabası puanları cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p > 0.05$ ).

#### 4.SONUÇ

Okul yöneticilerinin genel yeterlik düzeyleri ile ilişkili özelliklerin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilen araştırmaya 2022-2023 eğitim öğretim yılında Batman ili merkezinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Temel Eğitim ve İmam Hatip okullarında görev yapan 178 okul yöneticisi gönüllü olarak katılmışlardır.

Araştırmada okul yöneticilerinin öz yeterlilik düzeyleri başlama, yılmama ve sürdürme çabası olarak üç boyutta, ayrıca bu üç boyutun genel ortalamasını ifade eden genel öz yeterlilik olarak incelenmiştir. 5 üzerinden yapılan değerlendirmede okul yöneticileri başlama boyutundan 3,830 ortalama puan alırlarken, yılmama boyutundan 3,700 ve sürdürme çabası boyutundan 4,082 ortalama puan almışlardır. Okul yöneticilerinin genel öz yeterlilik düzeylerinin ortalaması ise 3,836 sayısal değer almıştır. Bu veriler okul yöneticilerinin yüksek düzeyde öz yeterliğe sahip olduğunu göstermektedir.

Araştırmada okul yöneticilerinin öz yeterlilik düzeyleri ile ilişkili olan değişkenleri belirlemek için yapılan analizde okul yöneticilerinin cinsiyet, medeni durum ve mesleki kıdem düzeylerinin öz yeterlilik düzeyleri ile bir ilişkisinin olmadığı

saptanmıştır. Başka bir ifade ile kadın veya erkek, evli veya bekar, farklı sürelerde mesleki kıdemi bulunan okul yöneticileri benzer düzeylerde öz yeterliğe sahiptirler.

Okul yöneticilerinin yaşlarına göre başlama ve genel öz yeterlilik düzeylerinde farklılaşma görülmüştür. Okul yöneticilerinin 36-40 yaş aralığına kadar başlama ve genel öz yeterlilik düzeylerinin arttığı 40 yaşın üzerinde ise düşüşe geçtiği saptanmıştır.

Okul yöneticilerinin eğitim durumlarına göre başlama boyutuna yönelik ve genel öz yeterlilik düzeylerinde farklılık olduğu görülmüştür. Lisans mezunu yöneticilerin bu boyutlara yönelik öz yeterlilikleri lisansüstü mezunu yöneticilerden daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Okul yöneticilerinin pozisyonlarına göre sürdürme çabası boyutunda farklılaşma saptanmıştır. Müdür yardımcılarının müdürlere göre sürdürme çabasına yönelik öz yeterliliklerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu araştırmanın sonuçları 2022-2023 eğitim öğretim yılında Batman ili merkezinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Temel Eğitim ve İmam Hatip okullarında görev yapan 178 okul yöneticisinin görüşleri ile sınırlıdır. Daha geniş örneklem üzerinde yapılacak araştırmalarla konu ile ilgili daha genel verilere ulaşılabılır.

#### Kaynaklar

- Abaka, S. B., & Kocabaş, İ. (2021). Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin Duygu Yönetimi Davranışlarının İncelenmesi. *Journal of Academic Social Science Studies*, 14(84).
- Alataş, G. (2023). Öz Yeterlik İnancının ve Belirsizliğe Tahammülsüzlük Tepkisinin Genel Karar Verme Stillere Etkisi: Profesyonel Turist Rehberleri Üzerine bir Uygulama (Doctoral dissertation, Marmara Üniversitesi (Turkey)).
- Aydın, N. (2023). Eğitim Kurumlarında Görevli Eğitim Yöneticilerinin Kişisel Gelişimlerinin İncelenmesi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(28), 185-195.
- Bolat, O., İ. (2011). "Öz yeterlilik ve tükenmişlik ilişkisi: Lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi", *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 255-266.
- Bursalioğlu, Z. (2005). "Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış." Pegem Yayınları, Ankara.
- Cihan, B.B. (2014). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğretmenlik Bölümünde Öğrenim Gören Öğrencilerin Akademik, Sportif ve Öğretmenlik Özyeterlilik Algılarının İncelenmesi, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çelikay, P. & İnandı, Y. (2023). Okul Yöneticilerinin Genel Öz Yeterlik İnançları ve Sahip Oldukları Liderlik Stillere Yetenek Yönetimi Becerileri ile İlişkisi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21 (3), 202-217. DOI: 10.18026/cbayarsos.1261522

- Demir, Ö. (2023). Eğitim Yönetimde Örgütsel Problem Unsurlarına Bütüncül Bakış. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(30), 309-325.
- Doğan, S. (2019). 2023 Eğitim Vizyonu Belgesine İlişkin Okul Yöneticileri ve Öğretmen Görüşleri. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 8(2), 571-592.
- Ekici, G. (2006), "İlköğretim I. Kademe Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi Profilleri ile Öğretmen Öz-yeterlik inançları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi", *Ulusal Sınıf Öğretmenliği Kongresi*, c.2: 383-394, Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi, Ankara.
- Eruslu, A. F., Güven, Y., Kasırğa, H. Ö., & Arslan, M. M. (2023). Eğitim yönetiminde eleştirilerin ele alınması: Eğitim yönetimini geliştirmek. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 3(8), 1232-1243.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları
- Karasel, N., Taçoy, F., Menteşoğulları, E., Şafakoğulları, Ş., & Yıldız, M. (2023). Eğitim Yönetiminde Vizyoner Liderlik Yaklaşımı. *International Journal of Social Science*, 7(28).
- Kaya, Y. (2022). *Devlet İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin Karar Verme Süreçlerinin Niteliğine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin İncelenmesi (Doctoral dissertation, Bursa Uludağ University (Turkey))*.
- Kaya, Y.K.(1994). *Eğitim Yönetimi (4.Baskı)*, Bilim Yayınları Ankara.
- Korkmaz, H. A. (2022). Türkiye’de Eğitim Yönetiminin Amaç, Kapsam ve Yöntem Açısından İncelenmesi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(24), 222-236.
- Korkmaz, Ö.(2011). Öğretmen Adaylarının Öğretim Materyallerinden Yararlanmaya Dönük Özyeterlilik Algıları. *Eğitim Teknolojileri Araştırmaları Dergisi*, 2 (4),1-17.
- Köybaşı, F. (2016). Okul Yöneticilerinin Girişimcilik, Öz-Yeterlik ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Analizi: Sivas İli Örneği, *Doktora Tezi*, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Mert, M. , Barutçu, E. & Mert, E. (2023). Öz Yeterlik Değerlerinin Demografik Faktörlerle Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Araştırma . *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi* , 10 (1-Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU Armağan Sayısı), 208-228. DOI: 10.47097/piar.1283594
- Okan, D. İ. Ş., & Akbaşlı, S. (2019). Öğretmen Görüşleri Doğrultusunda Lider Okul Yöneticilerinin Yeterlilikleri. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 2(2), 86-102.
- Sezgin, F. (2013) *Sosyal bir sistem olarak okul*. S. Özdemir (Editör). Eğitim yönetiminde kuram ve uygulama (s.63-100). Ankara, Pegem Akademi.
- Sherer, M., Maddux, J.E., Mercandante, B.(1982) The Self- Efficacy Scale: construction and validation. *Psychol Rep*, 51: 663-671.
- Soydan, N. T., Aksel, İ., & Dolma, S. (2021). Algılanan Kurumsal Destek, Lider-Üye Etkileşimi, Öz-Yeterlilik Ve Kariyer Tatmini İlişkisi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (53), 229-250.
- Sunman, G., & Yıldırım, K. E. (2022). Öz Yeterlilik İnancının Sosyal Girişimcilik Niyeti Üzerine Etkisi: Anadolu Üniversitesi ve Aksaray Üniversitesi Öğrencileri Örneği. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 18(2), 214-226.
- Şahin, M. (2022). Eğitimde Yönetici Yetkinlikleri. *Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 340-361.
- Tabachnick and Fidell, 2013 B.G. Tabachnick, L.S. Fidell *Using Multivariate Statistics (sixth ed.)*Pearson, Boston.
- Tatlıoğlu, S. S. (2021). Öğrenmeye Sosyal-Bilişsel Bir Bakış: Albert Bandura. *Sosyoloji Notları*, 5(1), 15-30.
- Yıldırım, F ve İlhan, İ.Ö. (2010), "Genel Özyeterlilik Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması," *Türk Psikiyatri Dergisi*, 4 (21),90 301-308
- Zengin, Ş., & Bekmezci, M. (2021). İşletmelerde Değişim Yönetimi ve İnovasyon. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 10-28.