



ISSN:1306-3111

e-Journal of New World Sciences Academy
2011, Volume: 6, Number: 3, Article Number: 1C0439

EDUCATION SCIENCES

Received: November 2010

Accepted: July 2011

Series : 1C

ISSN : 1308-7274

© 2010 www.newwsa.com

Nihal Bayraktar

Hatice Odacı

Akcaabat Vocational and Tourism High School

n.ayvaz@hotmail.com

Trabzon-Turkey

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN ÖZ-YETERLİK İNANÇLARININ BAZI DEĞİŞKENLER
AÇISINDAN İNCELENMESEİ (TRABZON İLİ ÖRNEĞİ)**

ÖZET

Bu çalışma okul yöneticilerinin öz-yeterlik inançlarını cinsiyet, hizmet süresi, eğitim durumu, okulun düzeyi ve mesleği seçme durumu gibi değişkenler açısından incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma gurubu, 2009- 2010 Eğitim-Öğretim yılında Trabzon ilinde görev yapmakta olan 172 ilk ve ortaöğretim okul yöneticisinden oluşmaktadır. Araştırmanın sonucunda; erkek okul yöneticilerinin kadın yöneticilere göre, hizmet yılı 10-15, 15-20 ve 20 üstü olanların hizmet süresi 5-10 yıl olanlara göre, yüksek lisans mezunlarının lisans mezunlarına göre, ortaöğretim okul yöneticilerinin ilköğretim okulu yöneticilerine göre, mesleği isteyerek ve istemeyerek seçenlerin ise mesleği tesadüfen seçenlere göre anlamlı ölçüde yüksek öz-yeterlik düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim Yönetimi, Okul, Yönetici,
Okul Yöneticisi, Öz- Yeterlik

**INVESTIGATING SCHOOL ADMINISTRATORS' SELF-EFFICACY BELIEFS IN TERMS OF
CERTAIN VARIABLES (TRABZON CITY SAMPLE)**

ABSTRACT

This study is conducted to investigate the self-efficacy beliefs of school administrators with respect to variables of gender, experience, and educational status, school level and how they chose the profession. The sample of the study was 172 primary and secondary school administrators working in Trabzon city in 2009-2010 educational year. At the end of the study, it was proved that male administrators have significantly higher self efficacy level than female counterparts; the administrators with 10-15, 15-20 and above 20 years of experience than the administrators with 5-10 years of experiences; the administrators with masters degree than the ones with bachelors degree; the administrators in secondary schools than the ones in primary schools and finally; the administrators who chose the profession intentionally and unintentionally than the ones chose the profession accidentally.

Keywords: Education Management, School, Administrator,
School Administrator, Self Efficacy

1. GİRİŞ (INTRODUCTION)

Ulusların gelişme ve kalkınma süreçlerinde eğitim, öğretim ve dolayısıyla okullar her zaman öncelikli bir yere sahip olmuştur. Bu nedenle de hemen her ülkede kamuoyunun, yönetimlerin, bilim çevrelerinin en çok ilgi gösterdiği örgütler içerisinde okullar her zaman ilk sıralarda yer almıştır [1].

Eğitim yönetimi kamu yönetiminin özel bir alana uygulanmasıdır. Okul yönetimi ise eğitim yönetiminin temel sistemi olan okula uygulanmasıdır [2 ve 3].

Okul yöneticiliği öncelikle problemleri gerçekçi bir gözle görebilmeyi, sonra onları çözecek bazı yeteneklere sahip olmayı gerektirir [4]. Okul yöneticiliği mesleği; eğitim ortamlarında kişilerin etkisinde kaldıkları özgün ve yoğun stres yaratan durumlar nedeniyle, bireylerin özellikle ruh sağlıklarının ve buna bağlı olarak da çalışma yaşamlarının olumsuz yönde etkilenmesinde yüksek risk grubu olan bir meslektir [5]. Okulda kişiler ve gruplar arası ilişkiler kurmak, öğretim ve eğitim etkinliklerini planlamak, çevre değerlerini incelemek ve desteğini kazanmak, okul içi ve dışı öğelerle iletişim ve eşgüdüm sağlamak, etkili bir işletme yönetimi geliştirmek ve uygulamak, yapılan çalışmalarını sürekli izlemek ve değerlendirmek okul yöneticisinin görevlerindedir [6].

Bir mesleğin etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesi, mesleki yeterliliğin yanı sıra kişinin o mesleğin gereklerini yerine getirebileceğine olan inancı ile de ilişkilidir. Öz-yeterlik (self-efficacy) olarak isimlendirilen bu inanç sistemi ilk olarak Bandura'nın Sosyal Öğrenme Kuramı'nda kullandığı bir kavramdır. Sosyal öğrenme kuramına göre bireyin davranışları bireyin çevresi ve zihinsel yetenekleri ile öz-yeterlik algısı sonucu oluşur [7]. Sosyal öğrenme kuramının temel kavramı olan öz-yeterlik, Bandura (1997) tarafından; bireyin belli bir performansı göstermek için gerekli etkinlikleri organize edip, başarılı olarak yapma kapasitesine ilişkin kendini algılayışı, yargısı ve inancı olarak tanımlanmıştır.

Öz-yeterlik inançları insan motivasyonuna, mutluluğuna ve kişisel başarılarına temel sağlar. İnsanlar yaptıkları hareketlerin, davranışlarının onları istedikleri hedefe ulaştırmayacağına inanırlarsa, harekete geçmeye istekli olmazlar ya da harekete geçtiklerinde karşılaştıkları zorlukların üstesinden gelme konusunda ısrarcı olmazlar. Öz-yeterlik inanışları kişilerin aktivite üzerinde ne kadar çaba sarf edeceklerine, bir engelle karşılaştıklarında ne kadar süre bununla mücadele edeceklerine, olumsuz bir durumda ne kadar esnek olacaklarına karar vermede yardımcı olur. Öz-yeterlik duygusu ne kadar fazlaysa, sarf edilen çaba, ısrarcılık ve esneklik o kadar fazladır. Öz-yeterliği fazla olan insanlar zor görevlere uzak durulması gereken bir tehdit olarak değil üstesinden gelinmesi gereken bir mücadele olarak görürler [8].

Bandura (1986) güçlü öz-yeterlik inançlarının zamanla, başarılı deneyimler sayesinde geliştiğini, direncinin yüksek olduğunu ve arada sırada yaşanan başarısızlıklardan kolay etkilenmediğini belirtmektedir [9]. Öz-yeterlik düzeyi yüksek olan insanların zor işlerde ve olaylarda rahatlık duygusu içinde daha güvenli ve güçlü oldukları gibi aynı zamanda dikkatlerini ve çabalarını gruptan gelen taleplere yönelttikleri ve engeller karşısında daha fazla çaba harcadıkları belirtilmektedir [10]. Öz-yeterlik aynı zamanda güçlü bir bireysel algıdır ve performans düzeyini yükseltmek için çabanın artmasına yardımcı olmakta; bu da kişinin var olan kapasitesinin üzerine çıkmasını sağlamaktadır [11].

Yönetici öz-yeterliği ise, yöneticinin engellerin üstesinden gelmek için personelle birlikte çalışmada, onların kendilerine güvenlerini sağlamak için onlarla birlikte sağlıklı ilişkiler

oluşturmada, çalışma grubu için yön ve amaçları belirlemede yöneticiliğini başarılı bir şekilde yapabileceğine yönelik inancı olarak tanımlanmaktadır [12]. Bireyin öz-yeterlik inançlarıyla ilgili değerlendirmeleri, onun yöneticilik kapasitesini de ortaya koymaktadır [13].

Yurt dışında yapılan araştırmalar; yönetici öz-yeterliği ile bazı değişkenlerin ilişkili olduğunu göstermektedir. Bunlar arasında; iş doyumu [14 ve 15], iş performansı [16 ve 17] ve stres [18 ve 19] yer almaktadır.

Ülkemizde ise okul yöneticilerinin öz-yeterlik inançları ile ilgili çalışmaların oldukça yetersiz olduğu ve yürütülen çalışmaların, daha çok, öğretmen ve öğretmen adaylarının öz-yeterliklerinin incelenmesi [20, 21, 22, 23, 9, 24, 25 ve 26] ile aday öğretmenlere yönelik öz-yeterlik ölçeklerinin geliştirilmesi ve uyarlama çalışmalarının yapılması [27, 28, 29, 30 ve 31] şeklinde olduğu belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin öz-yeterlik inançlarının çeşitli psikolojik, eğitimle ilgili ve demografik değişkenlerle olan ilişkilerini değerlendirmeye yönelik çalışmaların da oldukça sınırlı olduğu görülmüştür.

Bu nedenle, bu çalışmada literatürde göze çarpan bu eksikliği gidermeye katkı sağlamak için okul yöneticilerinin "öz-yeterlik inançlarının" cinsiyet, hizmet yılı, eğitim durumu, okul türü, okul düzeyi ve mesleği seçme durumuna göre farklılaşp farklılaşmadığını incelenmesi amaçlanmıştır.

2. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ (RESEARCH SIGNIFICANCE)

Okul yöneticiliği, öğretmenlik kavramından farklı bir uğraştır. Öğretmenlik, eğitim-öğretimin sürecinin içinde olmayı, öğrencilerle iç içe ve istindik davranışların meydana getirilme sürecinde aktif rol oynamayı gerektirmektedir. Okul yöneticiliği ise (müdürlük veya müdür yardımcılığı), öğretmen ve öğrenci kitlesinden ayrı; okulun eğitim-öğretim, idari, maddi, ve toplumsal yönlerden yönetilmesini, kuruma vizyon kazandırılmasını ve önemli bir temsil gücü üstlenmektedir. Bulduğu çevrenin eğitim-öğretim merkezi, iletişim yuvası ve bilinen en önemli kurumu konumundaki okullarda görev yapan yöneticiler özelde kurumu genelde ise devleti temsil etmektedir. Bu nedenle sağlam bir iletişim gücüne, yeniliklere açık olmaya, değişime açık olmalıdır.

Araştırmanın sonuçlarının Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yapılabilecek bu tür çalışmalara katkı sağlayabilmesi temennisi araştırmacı tarafından en önemli görülen noktadır.

3. YÖNTEM (METHOD)

3.1. Çalışma Grubu (Study Group)

Araştırmanın çalışma gurubunu 2009 - 2010 Eğitim-Öğretim yılında Trabzon ilinde görev yapmakta olan 156 erkek, 16 bayan olmak üzere 172 resmi ve özel ilköğretim ve ortaöğretim okulu yöneticisi oluşturmaktadır.

3.2. Veri Toplama Araçları (Research Data Instruments)

Araştırmada veri toplama aracı olarak "Genel Öz-yeterlik Ölçeği" ve bu araştırma için hazırlanmış "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır.

3.2.1. Genel Öz-yeterlik Ölçeği

(General Self Efficacy Scale- GSE)

Genel Öz Yeterlik Ölçeği (General Self-Efficacy Scale-GSE) Matthias, Jerusalem ve Schwarzer (1979) tarafından Almanya'da geliştirilmiştir [27]. Ölçeğin ülkemizdeki geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları geçerli kabul edilen 693 ölçekteki veriler kullanılarak yapılmıştır. Veriler faktör analizi, korelasyon analizleri ve t-testi

ile çözümlenmiştir. Faktör analizi sonucunda, toplam varyansın %47'sini açıklayan ve öz değeri 1'den büyük olan iki faktör elde edilmiştir. Döndürme öncesinde tüm ölçek maddelerinin ilk temel bileşenden pozitif yönde ve .47'nin üzerinde yük aldığı görülmüştür. İlk temel bileşenin özdeğeri 3.66'dır. Maddelerle ilgili olarak tanımlanan iki faktörün ortak varyanslarının bir madde dışında (.24), .33 ile .63 arasında değiştiği görülmüştür.

Genel öz yeterlik ölçeğinin benzer ölçekler geçerliğini incelemek için Stres Başa Çıkma Ölçeği (SBÖ), ölçüt geçerliğini incelemek için de Rosenberg Öz Saygı Ölçeği (RÖSÖ) kullanılmıştır. GÖYÖ ile SBÖ 'nün bütünü arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken, GÖYÖ ile SBÖ 'nün Soruna Yönelme Alt Ölçeğinden alınan puanlar arasında ($r=.40$, $p<.001$) pozitif yönde, orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. GÖYÖ ile RÖSÖ puanları arasında ($r=.38$, $p<.001$) yine pozitif yönde, orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır.

Ölçek maddelerinin ayırt edici olup olmadıklarının belirlenmesi için madde analizi yapılmıştır. Maddelerin hesaplanan toplam puanla olan korelasyon katsayıları .37 ile .59 arasında değişmektedir. Ölçeğin güvenilirliği ile ilgili olarak alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanmış ve test-tekrar test korelasyonlarına bakılmıştır. Birinci bileşenin alfa iç tutarlılık katsayısı .79, ikinci bileşenin .63 olarak hesaplanmıştır. On maddenin toplamda hesaplanan alfa iç tutarlılık katsayısı ise .83 olarak bulunmuştur. Test-tekrar test güvenilirliği için 370 üniversite öğrencisine GÖYÖ sekiz hafta arayla iki kez uygulanmıştır. 370 üniversite öğrencisinden elde edilen verilere dayalı olarak test-tekrar test güvenilirliği için hesaplanan ilgileşim katsayısı ($r=.80$, $p<.001$)'dir [27].

3.2.2. Kişisel Bilgi Formu (Personal Information Sheet)

Araştırmacılar tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu, araştırmancının bağımsız değişkenlerine (cinsiyet, hizmet süresi, eğitim durumu, okulun düzeyi ve mesleği seçme durumu) ilişkin bilgileri içeren sorulardan oluşmaktadır.

3.3. Verilerin Toplanması (Collecting of the Data)

Kişisel Bilgi formu ve Genel Öz-Yeterlik Ölçeği araştırmacılar tarafından İlk ve ortaöğretim okul yöneticilerine uygulanmış ve toplanmıştır. Anket uygulama aşamasında Trabzon Valiliğinin 01.040/43229 sayılı ve 24.12.2009 tarihli "Araştırma İzin" oluru okul yöneticilerine gösterilmiştir. Ankete katılanlara anketle ilgili bilgi verilmiş ve anketler araştırmacı tarafından toplanmıştır.

3.4. Verilerin Çözülmesi (Data Analysis)

Elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarılmış ve SPSS 15.0 programı kullanılarak çözümlenmiştir. Demografik değişkenler (cinsiyet, hizmet yılı, eğitim durumu, okul türü, okul düzeyi ve mesleği seçme durumu) için frekans ve yüzde dağılımı; değişkenler arası farklılığın olup olmadığını belirlemek için de t- testi ve Anova testi (F testi) yapılmıştır.

4. BULGULAR (FINDINGS)

Araştırma kapsamına alınan okul yöneticilerinin "Genel Öz-Yeterlik Ölçeği" nden aldıkları puanlara ilişkin puanlar ve bu puanların cinsiyet, hizmet süresi, eğitim durumu, okulun düzeyi ve mesleği seçme biçimine göre farklılık gösterip göstermediği aşağıda tablolar halinde verilmiştir.

Tablo 1. Okul yöneticilerinin ÖY puanlarının cinsiyete göre farklılıkları
(Table 1. School administrators' SE scores of gender based differences)

Cinsiyet	N	Ort.	Ss.	t	p
Kadın	16	30.3	6.01	-3,42	.002
Erkek	156	33.5	3.14		

p<.05

Tablo 1'e bakıldığında kadın ve erkek okul yöneticilerinin öz-yeterlik puanları arasında erkekler lehine anlamlı bir fark olduğu görülmüştür ($t = -3.42$, $p < .05$). Bunun nedeninin kadın yönetici sayısının erkek yöneticilere göre daha az olması ve kadınların okul yöneticiliği görevini yeni yeni tercih etmeye başlamaları olarak düşünülmektedir.

Tablo 2. Okul yöneticilerinin ÖY puanlarının hizmet yılına göre farklılıkları
(Table 2. School administrators' SE scores of service year based differences)

Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
Gruplar arası	897	3		10.06	.00
Grup içi	5022.9	169	299		
Toplam	5919.9	172	29.7		

p<.05

Yapılan ANOVA sonuçları, okul yöneticilerinin öz-yeterlik inançları ve hizmet süresi arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir ($F_{(3,169)} = 10.06$, $p < .05$). Başka bir deyişle, okul yöneticilerinin öz yeterlikleri hizmet yılına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Farkın kaynağını anlamak için yapılan Tukey HSD testi sonuçlarına göre hizmet yılı 10-15 yıl (Ort= 33.38), 15-20 yıl (Ort.=32.70), 20 yıl ve üstü (Ort.= 32.42) olanların ÖY puanlarının hizmet yılı 5-10 yıl (Ort= 28.33) olanlardan anlamlı derecede yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 3. Okul yöneticilerinin ÖY puanlarının eğitim durumuna göre farklılıkları
(Table 3. School administrators' SE scores of education based differences)

Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
Gruplar arası	536.8	2	268.4	8.48	.00
Grup içi	5383	170	31.6		
Toplam	5919.9	172			

p<.05

Tablo 3'e bakıldığında okul yöneticilerinin öz yeterlik inançları ve eğitim durumları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür ($F_{(2,170)} = 8.48$, $p < .05$). Yani okul yöneticilerinin öz yeterlik inançları eğitim durumlarına göre anlamlı bir şekilde değişmektedir. Farkın kaynağını anlamak için yapılan Tukey HSD testi sonuçlarına göre yüksek lisans mezunlarının (Ort.=34.67) ÖY puanlarının lisans mezunlarından (Ort.= 29.73) anlamlı derecede yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 4. Okul yöneticilerinin ÖY puanlarının okul düzeyine göre farklılıkları
(Table 4. School administrators' SE scores of school level Based differences)

Okul Düzeyi	N	Ort.	Ss.	t	p
İlköğretim	102	28.9	6.45	-5.63	.00
Ortaöğretim	71	33.2	3.53		

p<.05

Tablo 4'e bakıldığında bağımsız t- testi sonuçları okul yöneticilerinin öz yeterlik puanları ile çalıştıkları okul düzeyi arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($t=-5.63$, $p<.05$). Bu fark ortaöğretimde çalışan yöneticiler lehindedir.

Tablo 5. Okul yöneticilerinin ÖY puanlarının meslek seçme durumlarına göre ANOVA sonuçları
(Table 5. School administrators' SE scores of vocational selection based differences)

Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
Gruplar arası	2674.9	2	1337.5	70.07	.00
Grup içi	3244.9	170	19.09		
Toplam	5919.9	172			

p<.05

Yapılan ANOVA sonuçları, okul yöneticilerinin öz yeterlik inançları ve meslek seçme durumu arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir ($F_{(2,170)}=70.07$, $p<.05$). Başka bir deyişle, okul yöneticilerinin öz yeterlikleri meslek seçme durumuna bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Farkın kaynağını anlamak için yapılan Tukey HSD testi sonuçlarına göre isteyerek (Ort.= 32.76) ve istemeyerek mesleği seçenlerin ÖY puanlarının (Ort.=35.20) tesadüfen gelenlerden (Ort= 23.65) anlamlı derecede yüksek olduğu görülmüştür. Okul yöneticilerinin mesleğe giriş yollarını ortaya koyan araştırma, yaklaşık %73'ünün isteyerek (127), yaklaşık %24'ünün tesadüfen (41) ve %3'ünün istemeyerek (5) görev yaptığını ortaya çıkarmıştır.

5. TARTIŞMA VE YORUM (DISCUSSION AND COMMENTS)

Araştırmanın örneklemini oluşturan yöneticiler cinsiyet değişkeni açısından değerlendirildiğinde okul yöneticilerinin çok büyük bir kısmını erkeklerin oluşturduğu görülecektir. Bu sonuç erkeklerin yöneticilik mesleğine karşı ilgisinin ve başarı düzeyinin üst seviyede olduğu şeklinde düşünülmemelidir. Bayanlar kültürel, ailevi, zaman ve ekonomik nedenlerle yöneticilik mesleğini tercih etmemektedirler.

Okul yöneticilerinin görevdeki hizmet süreleri incelendiğinde yarısına yakını (%48), 5-10 yıl arasında faal olarak çalıştığı görülmektedir. Okul yöneticiliğinde 15 ve üzeri hizmet yılı bulunan kişilerini oranı ise yaklaşık %33'dür. Bu oran hiç de azımsanmayacak bir orandır. Ayrıca Bandura' nın sosyal öğrenme kuramında ortaya koyduğu gibi geçmiş deneyimler insanların öz-yeterlik inançlarını etkilemektedir. 10 yıldan fazla yöneticilik görevinde bulunanların daha deneyimli olmaları daha fazla olumlu geçmiş yaşantıya sahip olma olasılıklarının yüksek olması sonucunda özellikle karar verme konusunda daha tutarlı oldukları düşünülebilir.

Okul yöneticileri öğrenim düzeyi açısından incelendiğinde ise büyük bir çoğunluğunun lisans ve yüksek lisans düzeyinde oldukları görülecektir. Sadece 16 kişi ön lisans ve altı eğitim düzeyine sahiptir. Çağın gereklerine uyabilmek, değişimine ayak uydurabilmek ve

okul vizyonunu genişletebilmek için okul yöneticilerinin eğitim düzeyleri önemli bir değişkendir. Ayrıca çıkan sonuca bakıldığında yüksek lisans yapmış olan okul yöneticilerinin öz-yeterlik düzeylerinin yüksek çıkmasında daha uzun süreli ve daha detaylı eğitimin, katkıda bulunduğu düşünülmektedir.

Yasal bir zorunluluk olan ilköğretim 6-14 yaş grubu arasındaki tüm kişileri kapsamaktadır. Lise ve dengi okulları kapsamına alan ortaöğretim kademesindeki eğitim kurumları 15-18 yaş gurubundaki öğrenciler için değişik programlarla eğitim yapar ve öğretim süreleri dört yıldır. Bu özellikler göz önünde bulundurulduğunda ilköğretim okullarının yaş gurubu ve ortaöğretim okullarının yaş gurubunun farklı olması karşılaşılan sorunların da farklılığı anlamına gelmektedir. Dolayısıyla özellikle de ergenlik dönemine denk gelen ortaöğretim süreci zor bir geçiş dönemidir. Bu hedef kitle ile karşı karşıya olan yöneticilerin de ilköğretim yöneticileri ile kıyaslandığında daha kritik durumlarla karşılaşma ve karar verme zorunda olmaları onların öz-yeterlik inançlarının daha yüksek çıkmasının nedeni olarak düşünülebilir.

Eğitim kurumlarında görev yapanların yaklaşık %27'sinin istemeyerek veya tesadüfen görev yapması üzerinde durulması gereken bir konudur. Çünkü eğitim ve eğitim yöneticiliği ciddi bir iştir, önemli çaba gerektirir. Meslek seçimi bireylerin belirli bir yaştan sonraki yaşamlarında onların başarılı ve mutlu olarak gelişmelerini ve böylece kendilerini gerçekleştirmelerini etkileyecek en önemli olaylardan biri niteliğindedir [32].

6. SONUÇ VE ÖNERİLER (CONCLUSION AND SUGGESTIONS)

Bu çalışmada okul yöneticilerinin öz-yeterlik inançları bazı değişkenler açısından incelenmiştir. Araştırma sonucunda, Okul yöneticilerinin öz-yeterlik inançlarının cinsiyet değişkenine göre erkek yöneticiler lehine anlamlı ölçüde yüksek çıktığı görülmüştür. Hizmet yılı değişkenine göre 10 - 15 yıl, 15 - 20 yıl ve 20 yıldan fazla süredir okul yöneticiliği yapanların 5 - 10 yıldır okul yöneticiliği yapanlardan anlamlı derecede yüksek öz-yeterlik düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. Eğitim durumu değişkenine göre yüksek lisans yapanlar lehinde anlamlı ölçüde yüksek çıkmıştır. okul düzeyi değişkenine göre karşılaştırılması sonucunda ortaöğretim okul yöneticilerinin ilköğretim okul yöneticilerinden daha yüksek öz-yeterlik düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir. Meslek seçme değişkenine göre mesleği isteyerek ve istemeyerek seçenlerin tesadüfen seçenlerden anlamlı derecede yüksek olduğu bulunmuştur. Araştırmadan elde edilen sonuçlara dayalı olarak aşağıda bazı öneriler de bulunulmuştur:

- Bu araştırmada yöneticilerin öz-yeterlilikleri bazı sosyo-demografik değişkenlere göre değerlendirilmiştir, ilişkili olabilecek farklı değişkenlerle (iş doyumu, performans, iş başarısı gibi) daha kapsamlı çalışmalar yapılabilir.
- Kadın yöneticilerin sayısını arttırmak için özendirici çalışmalar yapılabilir. Özellikle kadın yöneticilerin karşılarına çıkan engelleri aşabilmeleri için, kendi kişisel çabalarının yanında yasaların ve sivil toplum kuruluşlarının kadınlara destek olmaları sağlanmalıdır.
- Görevde olan okul yöneticilerine öz yeterlik düzeyleri yükseltmek için hizmet içi eğitim etkinlikleri düzenlenebilir.

NOT (NOTICE)

Bu çalışma, Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi tarafından düzenlenen 19. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayında (16-18 Eylül 2010) sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

KAYNAKLAR (REFERENCES)

1. Gümüşeli, A.İ., (2002). 2001 Yılında İlköğretim Okulu Müdürleri (Çalışma Ortam ve Koşulları, Sorunları, Bireysel ve Mesleki Özellikleri) Araştırma. İstanbul. Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi.
2. Başaran, İ.E., (1996). Eğitim Yönetimi. Ankara: Yargıcı Matbaası.
3. Erdoğan, İ., (2004). Okul Yönetimi ve Öğretim Liderliği. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
4. Bursalıoğlu, Z., (2002). Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış. Ankara: Pegem A yayınları
5. Aydın, L., (2002). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Bireysel Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
6. Taymaz, H., (2003). İlköğretim ve Ortaöğretim okul Müdürleri için Okul Yönetimi. Ankara: Pegem A yayınları.
7. Bandura, A., (1997). Self-Efficacy: The Exercise of Control. New York: Freeman.
8. Pajares, F., (2002). Overview Of Social Cognitive Theory and of Self efficacy. Retrieved month day, year, from. (<http://www.emory.edu/EDUCATION.mfp/eff.html>).
9. Kurbanoglu, S., (2004). Öz-yeterlik inancı ve bilgi profesyonelleri için önemi. Bilgi Dünyası, 5(2), ss: 137-152.
10. Kaptan, F. ve Korkmaz, H., (2001). Probleme Dayalı Öğrenme Yaklaşımının Hizmet Öncesi Fen Öğretmenlerinin Problem Çözme Becerileri ve Öz Yeterlik İnanc Düzeylerine Etkisi. (<http://www.fedu.metu.edu.tr/ufbmek5/Öğretmen Yetiştirme Bildiri Kitabı/t291DA.PDF>)den 15.12.2009 tarihinde erişilmiştir.
11. Vrugt, A., Langereis, M., and Hoogstraten, J., (1997). Academic self-efficacy and malleability of relevant capabilities as predictors of exam performance. Journal of Experimental Education, 66, ss:61-74.
12. Paglis, L.L. and Green, S.G., (2002). Leadership self-efficacy and managers' motivation for leading change. Journal of Organizational Behavior, 23, ss:215-235.
13. Vanvianen, A.M., (1999). Managerial self-efficacy, outcome expectancies and work-role salience as determinants of ambition for a managerial position. Journal of Applied Social Psychology, 29(3), ss:639-665.
14. Siu, O., Spector, P.E., Cooper, C.L., and Lu, C., (2005). Work stress, self-efficacy, Chinese work values and work well-being in Hong Kong and Beijing. International Journal of Stress Management, 12(3), ss:274-288.
15. Baggerly, J. and Osborn, D., (2006). School counselor's satisfaction and commitment: correlates and predictors. Professional School Counseling, 9(3), ss:197-205.
16. Robertson, I.T. and Sadri, G., (1993). Managerial self-efficacy and managerial performance. British Journal of Management: 4, ss:37-45.
17. Heslin, P.A. and Latham, G.P., (2004). The effect of upward feedback on managerial behavior. Applied Psychology: An International Review, 53(1), ss:23-37.

18. Boekaerts, M., (2002). Intensity of emotions, emotional regulation, and goal framing: How are they related to adolescents' choice of coping strategies? *Anxiety, Stress and Coping*, 15, ss:401-412.
19. Lu, C., Siu, O., and Cooper, C.L., (2005). Managers' occupational stress in China: The role of self-efficacy. *Personality and Individual Differences*, 38, ss:569-578.
20. Izzar, H. ve Dilmaç, B., (2008). Yönetici adayları öğretmenlerin öz-yeterlik algıları ve epistemolojik inançların incelenmesi. *Konya. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, ss:437-446.
21. Çapri, B. ve Kan, A., (2007). Öğretmenlerin kişilerarası öz-yeterlik inançlarının hizmet süresi, okul türü, öğretim kademesi ve unvan değişkenleri açısından incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1), ss:63-83.
22. Akbulut, E., (2006). Müzik öğretmeni adaylarının mesleklerine ilişkin öz-yeterlik inançları. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt:3, Sayı:2, ss.24-33.
23. Çakır, Ö., Kan, A. ve Sümbül, Ö., (2006). Öğretmenlik meslek bilgisi ve tezsiz yüksek lisans programlarının tutum ve öz-yeterlik açısından değerlendirilmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), ss:36-47.
24. Yılmaz, M., Köseoğlu, P., Gerçek, C. ve Soran, H., (2004a). Öğretmen öz-yeterlik inancı. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi*, 5, ss:58.
25. Akkoyunlu, B. ve Orhan, F., (2003). Bilgisayar ve öğretim teknolojileri eğitimi bölümü öğrencilerinin bilgisayar kullanma öz-yeterlik inancı ile demografik özellikleri arasındaki ilişki. *The Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET*. Cilt:2, Sayı.3.
26. Aşkar, P. ve Umay, A., (2001). İlköğretim matematik öğretmenliği öğrencilerinin bilgisayarla ilgili öz-yeterlik algısı. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21, ss:1-8.
27. Aypay, A., (2009). Genel Öz-yeterlik Ölçeğini Türkçeye Uyarlama Çalışması. 18. Eğitim Bilimleri Kurultayı. İzmir, Bildiriler Kitabı, ss:142
28. Çapri, B. ve Kan, A., (2006). Öğretmen kişiler arası öz-yeterlik ölçeğinin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), ss:48-61.
29. Çapa, Y., Çakıroğlu, J. ve Sarıkaya, H., (2005). Öğretmenlik öz-yeterlik ölçeği Türkçe uyarlamasının geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Eğitim ve Bilim*, 30(137), ss:74-81.
30. Bıkmaz, F.H., (2004). Sınıf öğretmenlerinin fen öğretiminde öz yeterlik inancı ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Milli Eğitim Dergisi*, 161.
31. Yılmaz, M., Köseoğlu, P., Gerçek, C. ve Soran, H., (2004b). Yabancı dilde hazırlanan bir öğretmen öz-yeterlik ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, ss:260-267.
32. Kepçeoğlu, M., (1994). Psikolojik Danışma ve Rehberlik. Ankara: Özerler Matbaası.