

Bazı Demografik Değişkenler Açısından Okul Yöneticilerinin Özyeterlik Düzeylerinin İncelenmesi

Investigation of Self-Efficacy Levels of School Administrators in terms of Some Demographic Dimensions

ÖZET

Bu araştırmanın amacı bazı demografik değişkenler açısından okul yöneticilerinin özyeterlik düzeylerinin incelenmesidir. Araştırma okul yöneticilerinin öz yeterlilik düzeylerinin incelenmesi açısından önemlidir. Araştırmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini okul yöneticileri oluşturmaktadır. Araştırmada 113 okul yöneticisine ulaşılmıştır. Araştırmada verilerin toplanmasında anket formu kullanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre ; Okul müdürlerinin çoğunluğunun okul yöneticilerinin öz yeterlilik algılarının çok yüksek olduğu, Kadın katılımcıların okul müdürlerinin öz yeterlilik algıları erkek okul müdürlerine göre daha pozitif olmasına rağmen fark, istatistiksel olarak anlamlı olmadığı, mesleki kıdem gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığı görülmektedir.

Anahtar Kelimeler : Öğretmen, Özyeterlilik, Demografik Özellikler.

ABSTRACT

The purpose of this coverage is to examine the self-efficacy dimension of some demographic variables and school evaluations. It is important to examine the self-evaluation measures of research schools. Descriptive survey model was used in the research. Elements that make up the school content of the research room. In the research, 113 school administrators were reached. Questionnaire formula was used in data protection in the research.

According to the research results; It is seen that the school principals have a very high perception of the self-limits of the school administration, that the female-influenced school principals have more positive self-efficacy perceptions than the male school principals, but they do not consume the difference as coercion, and they take the difference between the arithmetic averages of the age groups as consuming the difference between the arithmetic averages of the seniority groups.

Keywords: Teacher, Self-Efficacy, Demographic Features

GİRİŞ

Problem Durumu


Çocuklar bir ülkenin geleceğidir ve onların davranış biçimleri, duyguları, bilgi birikimleri ve yeteneklerinin en üst düzeyde geliştirilebilmesi ve etkinliklerinin artırılması sağlamak, okulda verilen eğitim öğretimin en temel amacıdır. Burada öğretmenlere düşen görev ise, okulda eğitim-öğretim hizmetlerinin ve okulun etkinliğinin artırılarak, ilgili bireylere hizmetlerin aktarılmasını gerçekleştirmektir. Eğitim kurumlarının yöneticilerinin, öğretmenlerinin davranış biçimleri, bilgi düzeyleri, tutum ve becerileri, öğrenciler öncelikli olmak üzere, eğitimin tüm paydaşlarını, aileleri ve toplumun büyük bir kesimi üzerinde etkiye sahiptir. Eğitim sisteminin temelini okullar oluşturmaktadır. Okulların da bir takım işlevleri bulunmaktadır. Bunlar toplumu etkileme potansiyeline sahip olma, sundukları eğitim hizmetleri ve bu eğitim hizmetlerinin başta ekonomi olmak üzere kültürel, sosyal anlamda birçok alanda etki gücüne sahip olması gibi işlevlerdir. Bu işlevlerden dolayı, okullarda hizmet vermekte olan öğretmenlerin ve sürecin yönetiminde aktif olarak görev alan yöneticilerin belirli bir takım bilgi, beceri ve yetkinliklere sahip olmaları gerektiğinin altı çizilmektedir (Çelikten, 2005). Yapılan bu çalışmada, eğitim sisteminin temelini oluşturan okullarda görev yapan öğretmenlerin ve okul yöneticilerinde bulunması gereken bilgi, beceri ve yeterlilikler açıklanmaya çalışılmış, bu yeterlilikleri etkileyen bir takım faktörler mercek altına alınmıştır.

Birsen Ergezer¹ 

Türkey Polat² 

Serdal Şimşek³ 

Ali Öz⁴ 

Betül Öz⁵ 

Cemalettin Bayraktaroğlu⁶ 

How to Cite This Article

Ergezer, B., Polat, T., Şimşek, S., Öz, A., Öz, Bç & Bayraktaroğlu, C. (2023). "Bazı Demografik Değişkenler Açısından Okul Yöneticilerinin Özyeterlik Düzeylerinin İncelenmesi" International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:9, Issue:109; pp:6021-6035. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/sssj.68303>

Arrival: 12 January 2023

Published: 28 March 2023

Social Sciences Studies Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹ Okul Müdürü Dr.Ahmet Filiz Göğüş İlkokulu, Ankara, Türkiye, ORCID NO: 0000-0001-5012-3584

² Okul Müdürü, Selimpaşa Ahmet Ziyilan Ortaokulu, İstanbul, Türkiye ORCID NO: 0000-0002-7654-2530

³Okul Müdürü, İzmir Konak Mithatpaşa Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, İzmir, , Türkiye ORCID NO: 0009-0006-9911-4252

⁴ Sınıf öğretmeni, İhsaniye Akören İlkokulu Afyonkarahisar. Türkiye ORCID NO:0000-0001-8501-0387

⁵ Sınıf öğretmeni, Afyonkarahisar Merkez Atatürk İlkokulu, Afyonkarahisar, Türkiye ORCID NO: 0000-0001-6269-4376

⁶ Okul Müdürü, Güvercintepe Ortaokulu, İstanbul, Türkiye ORCID NO:0000-0002-6225-6082

İnsanlık tarihi açısından bakıldığında Yirminci yüzyıl çok ciddi değişimlerin görüldüğü, yaşandığı ve insanoğlunun varoluşundan günümüze kadar görülmemiş gelişmelerin yaşandığı bir yüzyıl olmuştur. Söz konusu değişim ve gelişim süreci ise, bireyin bilişsel yapısında, sosyal hayatında, teknolojik gelişmelerde, ekonomik kalkınma programlarında... gibi akla gelebilecek bir çok uygulamalarda varlığını hissettirmiştir.

İşin ilginç yanı ise kırk elli yıl içerisinde görülen bu farklılaşmanın bazen bir günde, bazen bir haftada ya da bir yılda bile yaşanabilme durumudur. Bilginin sürekli olarak gelişip değişim göstermesi, bilgiye verilen önemin artması, bilgiye ulaşma biçimlerinin değişim göstermesi yönetim yaklaşımlarını da etkilemiştir. Bu değişim sürecinden eğitim de nasibini almıştır. Her alanda görülen değişim ve mükemmeliyetçilik olgusu, eğitim sisteminin işleyiş sürecinde de daha iyinin, daha etkililiğin, işlevselliğin, daha hızlı olmayı ve verimli olanı aramanın sorunsalı, eğitim alanlarında da sorumlu kurumları etkisin altına aldığı görülmektedir. Eğitimdeki bu arayışlardaki temel hedef ise eğitimin kalitesini artırmaktır. Ürün, eğitimde bireye sunulan bir eğitim öğretim hizmetidir. Eğitimin ve öğretimin en iyi ve en etkili hale getirilebilmesi için gerek eğitim hizmetlerinin sunulmasından sorumlu yöneticiler gerekse araştırmacılar bu konuya kafa yormaktadırlar. (Oğuzkan, 1982).

Okullar eğitim sisteminin temel yapı taşlarıdır. Okullar tarafından eğitim hizmetlerinin ilgili bireylere aktarılmasında esas faktör okul yöneticileri ve öğretmenlerdir. Eğitim yönetimi kavramı, yönetim biliminin en özel alanlarından birisidir ve eğitim kurumlarının toplumu etkileme gibi bir etkisinden dolayı gün geçtikçe eğitim yönetimi kavramının önemi de artmaktadır. Eğitim yönetimi, eğitim konusunda toplumun ihtiyaçlarının giderilmesi amacıyla kurulan kurumları, öncesinde ortaya konan hedeflerin, amaçların başarılması için etkin bir çalışmanın gerçekleşmesi, geliştirilmesi ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda fayda sağlanmasına yönelik süreçlerin toplamıdır (Başaran, 1994).

Okullar birer eğitim örgütüdürler ve örgütler yönetilmelidir. İnsan olmadan örgüt oluşmaz. Örgütün ana unsuru insandır (Açıkgöz, 1994). Çalışmanın başında bahsedilen konu eğitim kurumlarının toplumsal değişimlerden en fazla etkilenen olduğudur. Bu nedenle de eğitim yöneticilerinin bu değişimlerden üst seviyede etkilenmeleri olası bir durum olup, eğitim yöneticilerinin hızlı değişime ayak uydurabilmeleri, kendilerine verilen sorumluluklarını yerine getirmelerinde ve üstlenmiş oldukları rollerini layıkıyla yerine getirebilmelerine bağlıdır (Çelik, 2000).

Eğitim yöneticilerinden, eğitim hizmetlerinin sağlıklı bir şekilde yürütülmesi için üstlendikleri rolleri yerine getirirken bir takım yeterliliklere sahip olmaları beklenir, bu yeterlilikler teknik, insani ve kavramsal yeterlilikler olarak üçe ayrılmaktadır. Bu yeterliliklere ve bunları etkileyen faktörlere ilerleyen bölümlerde değinilecektir.

Eğitim kurumlarında, eğitimin işleyişinde en önemli görevi üstlenenler, yöneticilerden sonra öğretmenlerdir. Öğretmenlerin karşısındakine (öğrenciye) bilgiyi aktarmak gibi ve kazanılan bilginin ölçülmesi gibi derin anlamlar içeren birçok sorumluluğu bulunmaktadır. Öğretmenlik mesleği, insanlık tarihinin derinliklerinden günümüze kadar önemini hiç yitirmemiş bir olgudur (MEB, 2017). Teknolojinin hızla gelişmesi ve bilginin sürekli değişmesi sürecinden öğretmenlik mesleği de etkilenmiştir. Öğretmenlerden beklenen nitelikler, davranışlar ve sahip olması gereken yeterlilikler değişime uğramıştır. Şöyle ki öğretmenler için toplumun eğitilmesinde, belirli bir misyon çerçevesinde sorumluluk alarak eğitim öğretim faaliyetlerinin sürdürülmesini sağlayan teknik bir personel olarak değil de, toplumdaki bireylere ve öğrencilerine rol model olabilen vasıflı ve yetkin bireyler olarak görülmektedir. Öğretmenlik mesleğinin toplumun gözündeki değeri ve toplumun öğretmenlerden beklentileri doğrultusunda, onlara gerekli yeterliliklerin kazandırılması büyük önem arz eden bir husus olarak dikkat çekmektedir.

Öz-yeterlik inancı, bireyin iş ve sosyal olaylardaki başarısını etkileyebilir. Sosyal-bilişsel kuramın özellikle odaklandığı öz-yeterlik inancı, dört farklı kaynağın etkisiyle ortaya çıkmakta ve gelişmektedir. En önemli etki bireyin kendi yaşam deneyimleridir. İkinci etki alanı, sosyal modellerin deneyimlerinin gözlemlenmesi yoluyla öğrenilen öz-yeterlik deneyimleridir. Bir diğer etki ise sözlü anlatım ve önerilerdir. Son bir etki, bireyin kendi psikolojik yapısıdır (Bandura, 1977). Bu noktada bireyin öz-yeterlik konusundaki deneyimsel inancı, diğer kaynaklardan gelen öz-yeterlik inançlarından çok daha etkili ve belirleyicidir (Pajares, 2002). Başta okul yönetimi olmak üzere okul paydaşları arasında öz yeterlik inancının yeterince mevcut olması önemlidir.

Araştırmanın Alt Problemleri

- ✓ Okul müdürlerinin Öz yeterlik Algısı düzeyleri ile ilgili görüşleri nelerdir?
- ✓ Okul müdürlerinin Öz yeterliklerini gerçekleştirilmesine ilişkin görüşleri arasında;
 1. Cinsiyetlerine,
 2. Yaşlarına
 3. Mesleki kıdemlerine
 4. Öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

Araştırmanın Amacı

Bu çalışma, eğitimde verimin ve kalitenin artırılması, sistemin geliştirilmesi amacıyla okul yöneticilerinin yerine getirmesi gereken sorumlulukları, taşınması gereken bir takım yetkinliklerinin belirlenmesi ve bu yeterliklerinin oluşması sürecinde veya oluşamama sürecinde etkisini gösteren etkenlerin ortaya konması amacıyla hazırlanmıştır. Bu amaçla okul yöneticilerinin öz yeterlik algıları bazı demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, medeni durum) göre belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın Önemi

Eğitim kurumların verilen eğitimdeki temel amaç, toplumun temel taşları olan ve geleceği olan çocukların bir takım üst düzey yeteneklere ve becerilere sahip olabilmeleri konusunda onlara destek olabilmektir. Eğitim örgütlerinde bu sorumluluk okul yöneticileri ve öğretmenler tarafından üstlenilmektedir. Bu süreçte öğretmenlerin görevi, okuldaki faaliyetlerin organizasyonu, takibi, denetlenmesi, etkinlik ve verimliliğin artırılması, bilginin, becerinin ve yeteneğin eğitim materyalleri kullanılarak geliştirilmesi ve eğitilmelerini sağlamaktır.

Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin olabildiğince kaliteli, nitelikli ve yeterli bilgiye sahip olmaları, eğitim hizmeti alanında o derece başarılı olmalarına, verimli ve etkili olmalarına katkı sağlayacaktır. Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken sahip olmaları gereken yeterliklerinin ve yeterliklerinin etkilendiği dışsal faktörlerin neler olduğunun bilinmesini sağlamak için hazırlanmış olan bu çalışma konusunda farklı farklı bakış açılarının geliştirilebilmesi ve literatüre kazandıracığı katkı nedeniyle önem arz etmektedir.

Sayıtlar

Araştırmamızın planlanıp yürütülmesinde aşağıdaki sayıtlardan hareket edilecektir. Bunlar;

- ✓ Seçilen örneklem evreni temsil etmektedir.
- ✓ Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin bilgileri, birikimleri ve tecrübeleri yeterlidir.

Sınırlılıklar

Bu araştırma,

- ✓ Bu araştırma, 2021-2022 Eğitim ve Öğretim yılında Ankara İli Yenimahalle ilçesinde bulunan okullarında görevli okul yöneticileri ile sınırlıdır.
- ✓ Veri toplamada kullanılan görüşme soruları ile sınırlıdır.

Tanımlar

Öğretmen: Resmi veya özel eğitim kurumlarında, bireylerin istedik öğrenme yaşantısı kazanabilmeleri konusunda onlara rehberlik edebilen ve yön gösterebilen kişidir (Yücel, 2004).

Yeterlilik: Bir işgörenin kendisine yüklenen bir görevi ya da sorumluluğu zamanında ve problemsiz bir şekilde yerine getirmesi yeterlilik olarak tanımlanmıştır (Erdem, 2006).

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Yeterlilik Kavramı

Bir işgörenin kendisine yüklenen bir görevi ya da sorumluluğu zamanında ve problemsiz bir şekilde yerine getirmesi yeterlilik olarak tanımlanmıştır (Erdem, 2006). Mesleki bir ayırım gözetmeksizin bilgi denilen olgu başka bir takım bilgiler ve beceriler kullanılarak başkalarına aktarılabilir. İnsanların bir alanda en yüksek düzeyde bilgi dağarcığına sahip olmalarının en temel şartı, kendilerine mesleği öğreten eğitimcilerinin ya da ustalarının o meslek üzerinde çok iyi derecede yeterliliğe sahip olmasıdır. Bireylerin yapmış oldukları mesleklerinde gerekli olan bir takım yeterliliklere sahip olabilmeleri amacıyla mesleğin yapılabilmesi için gerekli olan tüm donelerin elde edilmesi mesleği iyi bilen gerekli donanım ve yetkinliğe sahip eğitimcilerin bulunması ile mümkündür. Bireyin mesleği konusunda pratik bilgi birikimine veya kuramsal bilgiye sahip olması, mesleği konusunda uzman olan bir eğitimden tarafından eğitim görmesi ve almış olduğu bu eğitimin sonunda da mesleğinde yeterlilik kazanması sonucu gelişmektedir. Eğer kişi alanında yeterliliği veya mesleğin inceliklerini yeterli düzeyde bilmeyen bir eğitimden tarafından eğitilirse, kişi mesleğinde yeterli düzeyde gelişim gösteremeyecektir. Çünkü eğitimden tarafından kendisine yeterli düzeyde bilgi aktarılamayacak ve birey de alanı konusunda pratik bilgi birikimine sahip olamayacaktır.

Eğitim mesleki bir takım bilgi ve kabiliyetlerin başka bireylere aktarılmasında kullanılan en temel silahtır. Meslek ne olursa olsun, işgörenler ile onları eğitenlerin kendi mesleklerinde üst seviyede bilgi ve beceriye sahip olmaları da onlara eğiten ve yetiştirenlerin o meslekteki üst seviye yeterliliklerine bağlıdır. (Erden, 2004).

Tüm bu sayılanların yanında insanın sahip olduğu teorik bilgiler tek başına mesleği en iyi icra etmeye yetmeyecektir, teorinin yanında bir takım pratik bilgilere de sahip olmak gereklidir. Esasen teorik bilgi ve pratik de mesleğini en iyi şekilde yerine getirilmesinde tam olarak yeterlilik gösteren olgular değildir, başka bir takım olgular ile desteklendiklerinde meslek hayatı için gerekli olan yeterlilikler tam olarak sağlanmış olacaktır. Bilgi çağındaki hızlı gelişim ve bilginin interaktif olarak sürekli olarak bir devinim halinde olması nedeniyle bireyin kendi alanı, mesleği konusundaki tüm yenilikleri takip etmesi ve bu yeniklerin getirmiş olduğu bilginin öğrenilmesi gerekmektedir. Bunlar göz önünde bulundurulduğunda, bireyin işinde uzman eğitmenlerden eğitim almaları gerekli fakat bu bilgi, bireyin mesleki gelişiminde uzun süreli devamında yeterli gözükmemektedir. Bu durumda mesleki yeterliliğinde kaygı yaşayan bireyin kendisini sürekli olarak yenilemesi ve geliştirmesi gerekmektedir. Birey mesleği konusunda gelişen yenilikleri veya değişimleri takip edip, kendisini canlı tutabilmeli ve yeniliklere adapte olması ve kendisini revize edebilmesi gerekmektedir. Birey bu kriterler doğrultusunda kendisini alanında yeterli düzeyde hissedebilir ve uzmanlaşabilir. Deryahanoğlu (2014) değişimi kişilerin ve örgütlerin ortaya çıkan yenilik ve gelişmelere uyum sağlaması olarak tanımlamıştır, bu uyum sağlama süreçleri sektöre ugradığında yeterlilik düzeyi de düşüş göstermektedir.

Okul Yöneticilerinde Yeterlilik

Okul yöneticileri yasalar ile okula lider olarak atanan, otoritenin ve gücün simgesi durumunda olan kişilerdir (Güçlüol, 1985). Okul yöneticileri, önceden belirlenen amaç ve hedeflere ulaşabilmek için lazım olan adımları fikren kavrayabilecek vizyonu olan, tüm eğitim paydaşlarının hayatlarında anlamlı farklar ortaya çıkarabilen, elindeki insan gücünü değerlendirmesini bilen, değişimin ve gelişimin önemini anlayan, ortaya çıkan çatışmaları örgütün menfaatleri doğrultusunda yönetmeyi bilen, kendisine güven duyulan, bir takım rollerle ilgili sorunlulukların ne şekilde sürdürülmesi gerektiğini bilen, okulda yürütülen süreçlere tüm paydaşları nasıl dahil etmesi gerektiğini kavramış, okul çevresinde süre gelen ahlaki kalıplar ile mesleki değerleri aynı potada eritebilen bireyler olmalıdır (Dönmez, 2002).

Bu bağlamda okul yöneticilerinin mesleklerini en iyi şekilde icra edebilmek için sahip olması gereken yeterlilikler üç gruba ayrılmıştır. Bu yeterlilikler teknik, insancıl ve kavramsal yeterliliklerdir. Bu yeterlilik türlerini açıklayacak olursak;

Teknik yeterlilikler: Eğitim ve öğretim faaliyetlerinde kullanılan süreç, teknik, yöntem ve de işlemler hususunda gerekli olan bazı uzmanlıklar vardır. Teknik yeterlilik bireylerin çalıştıkları alanlara göre hayata geçirecekleri somut eylemler, uzmanlık kabiliyetine göre sahip olunan bilgi ve beceriler olarak tanımlanabilir (Açıkgöz, 1994). Teknik yeterliliğe örgütün yapısal işleyişi, yürütülen politikalar ve hizmetler üzerinde yöneticinin oluşturduğu etki alanı da dahildir. Teknik yeterlilik belirli bir düzlemde olmak koşuluyla bir yöntemi, bir tekniği ve prosedürü olan yeterlilik olarak da ifade edilebilir (Bursalıoğlu, 1991).

Teknik yeterlik, yapılan işe ilişkin teknik bilgi ve beceridir. Yapılan işin gereğinin yerine getirilebilmesi için kullanılan yöntemler, teknikler, iş ve işlemler konusundaki teknik bilginin ve yeterliliğin hepsi yapılan işin teknik etkinliklerini oluşturmaktadır. Yapılan işte teknik yeterliliğin gerçekleşmesi başka yeterliliklerin de kazanılmasına bağlı olabilmektedir (Başar, 2000). Aynı şekilde iletişim konusunda, hümanist ve karar yeterlilikleri konusunda da teknik yeterlilik etkili olabilmektedir. Bireyin kendisinden beklenenin ne olduğunu ve eleştiri yapabilmeyi bilmesi, durumsallık karşısında iletişim kurabilmesi, yakın çevresindekileri idare edebilmesi, karşılaştığı olayları çok yönlü görüp değerlendirebilmesi, karşısına çıkan sorunlar karşısında olabildiğince çözüm odaklı olması ve iletişime açık olması gibi, tüm bunlar bireyde iletişimde teknik yeterlilik ile ilgili özelliklerdir.

Yöneticilerin teknik yeterlilik alanındaki sorumlulukları 4 kategoride değerlendirilmektedir. Bunlar;

- ✓ Yöneticiden, okulun mali konularında, kuram ve ilkelerinde uzman olmasının beklenmesi.
- ✓ Yöneticinin okulun içi maliyesi ve işletme yönetiminde etkin olması. Bunlar, bütçeleme sistemi, muhasebe işlemleri, satın almanın yapılması, sigorta, maaş ve ücret bordrolarının hazırlanması... gibi genel işletmeye dahil olan konulardır.
- ✓ Okul binalarının bakım ve onarımını zamanında yapılarak her zaman için hizmete hazır halde bulundurulmasını sağlama,
- ✓ Okulun fiziki yapısını oluşturan binaların eğitim süreçleri doğrultusunda planlarının yapılması (Aydın, 2000).

Yöneticiler atama ile görevlendirildikleri için öncelikle statü lideridirler. Yani üsttür, baştır. Yöneticiler, sahip oldukları yöneticilik statüsünden kaynaklı formal yetkilerinin, sosyal yetkiler ve teknik yetkiler ile desteklenmesi gerekmektedir. Sosyal yetkinin kaynağını yöneticinin çevresindeki gruplar, okulun içi ve dış öğeleri oluşturmaktadır. Yöneticinin bilgisi ve bir takım yeterlilikleri ise teknik yetkiyi ortaya çıkaracaktır. Bu yetkiler yöneticiye iyi ve kaliteli bir lider rolüne girmek için fırsat yaratacaktır (Bursalioğlu, 2000).

İnsancıl yeterlikler: Bireylerin ve örgüt içi grupların bilişsel ve ruhsal yapılarının anlaşılması, onların bir şekilde güdülenmesi insancıl yeterlilikler olarak tanımlanabilir. Verimli ve etkin çalışma ve de ortak bir gayret ortaya koymak, diğer insanlar hakkında inançları ve değer yargılarını, bunların kullanılma şekillerini bilebilme, kişisel farklılıkların anlaşılabilmesi, şeklindeki insan ilişkileri olarak görülebilir.

İnsancıl yeterlilik, yöneticinin karşısındaki ile birebir yada gruplar halinde çalışabilme yeteneğidir. Bireyin bu yeterliliği kendisi ile ilgili ve başkaları konusundaki düşünceleri ile yakın ilişkilidir. Yöneticinin bu yeterliliğe sahip olması, işgörenlerini güdülemesine, olumlu bir tutum geliştirmesine, örgüt dinamiğine, bireylerin ihtiyaçlarının giderilmesine, bireylerde moral ve motivasyonun artırılmasına, insan kaynağının geliştirilmesine yardımcı olmaktadır. İnsancıl yetenekler arasında, ilgilenme, güven verme, yetki verme, uzlaşma sağlama, ideallere ulaşma ve insanın potansiyelini anlama gibi yeterlilikler sıralanmaktadır. İnsancıl yeteneklerin yöneticiye sağladığı fayda ise, grup üyesi olarak etkili çalışmayı sağlayabilmesi ve bu metotla lidere içinde bulunduğu grup da grup üyeleri arasındaki işbirliğini kurabilme yeteneğini sağlamasıdır.

Kavramsal yeterlikler: Yöneticinin okulu toplumun bir parçası ve içeriği olarak görebilmesi, okulun evrensel ölçüler dahilinde ve eğitim sistemi içinde olduğunun görülmesi, okulu oluşturan tüm paydaşların karşılıklı etkileşim ve iletişim halinde olduğunun görülmesi, eğitim ortamında meydana gelen kuramsal bir takım gelişmelerin ve değişimlerin izlenmesi, bu kuramsal değişimler ışığında karşılaştığı eğitim durumlarını değerlendirme yeteneği kavramsal yeterlilik olarak tanımlanmaktadır (Kayıkçı, 2001).

Kavramsal yeterlik, okul yöneticisinin, okulunu bulunduğu sosyal çevresinde, eğitim sistemi içinde ve evrensel boyutlar çerçevesinde görebilmek, okulu oluşturan tüm unsurların karşılıklı etkileşim içinde olduğunun farkında olmak, eğitim alanında varlığını gösteren kuramsal gelişmelerin izlenmesi, kavranması ve karşılaşılan özgün eğitim durumlarının, kavramsal ve kuramsal bakış açısı çerçevesinde değerlendirebilmesi yeteneğidir. Kısaca kavramsal yeterlilik, yöneticinin örgütü bir bütün olarak görebilmesi, duyabilmesi ve hissedebilmesi yeteneğidir.

Eğitim yöneticisinin görevi; öğretmenin, öğrencinin, velinin, işgörenlerin, çevredeki yerel yöneticilerin ve liderlerin, merkez örgüt yapısındaki politikacılar gibi farklı eğitim ve kültür seviyesindeki öğeler ile, farklı beklentiler içinde olan öğeler ile etkileşimde bulunup ilişki kurmak ve demokratik yönetim sürecini devam ettirebilmektir.

Okul Yöneticilerinin Yeterliliklerini Etkileyen Faktörler

Eğitimde okul yöneticilerinin değişim olgusunu ne şekilde anlamlandırdıkları önemli bir durumdur, bireylerin bilişsel ve davranışsal kalıplarının geleceğe mi dönük yoksa geçmişe mi dönük olduğu onların seviyesi ile yakından ilgilidir. Geçmişte yaşanan tecrübelerden ders alarak kendini yetiştiren bireyler, bu deneyimler doğrultusunda fikir ve davranışlarını geleceğe yönlendirebilen bireylerdir. Bir bireyin bilimsel düşünme kapasitesinin varlığı bugünü bırakmadan geleceği anlama ve kurgulamasına bağlıdır. Yakın zamana kadar yüzyıllarda bir görülen büyük değişimler artık günlere, aylara, haftalara sığmaktadır. Bu gerçeğin okul yöneticileri tarafından da göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bu farkındalık onlara yöneticilik sahaları ile alakalı ortaya çıkan ve ortaya çıkma potansiyeli olan faktörlere göre yapısal ve eylemsel birtakım düzenlemelere gitme kabiliyeti kazandırır. Tüm bu sayılan faktörler okul yöneticilerinin yetkinliklerini de etkisi altına alan faktörlerdir.

Yöneticilerin, olayları salt olarak izleyen değil, onları kurgulayan, meydana getiren ve geleceği bizzat tahmin ederek yenilikleri başlatan bir lider durumunda olmaları lazım gelir. Değişimi doğru algılayan toplumların lider ve yöneticilerinin davranışı bu olmalıdır. Geleceğin toplumu, eğitim sistemlerinin yetiştireceği insan tipine göre şekil alacaktır. Toplumlar globalleşme sürecine uyum sağlayarak eğitim sistemlerini bu gelişmelere paralel olarak revize etme, evrensel olarak tüm dünya tarafından benimsenmiş değerlere uygun olarak düzenlenmiş eğitim faaliyetleri yürütme gayreti içindedirler (Çelik, 1995). Bu çabayı ortaya koymada eğitim yöneticilerinin yetkinlikleri ile de ilgili bir durumdur.

Okul yöneticisi, eğitim örgütü olan okulunu çevredeki eğitim örgütleri ile kalite bağlamında yarış hali getirebilmeli, örgüt yapısı içinde çağdaş bir hiyerarşik yapıyı oluşturabilmeli, okulların yapısının farklı kültürel ortamlardan etkilendiğini göz önünde bulundurabilmeli, öğretim ve yönetim stratejilerinin geliştirilmesi sürecinde her okulun ayrı birer birim ve değer olduğunu kabul etmesi gerekmektedir. Toplumların ve toplum içindeki sosyal örgütlerin

etkililiklerini sürdürebilmeleri için değişim sürecini kabullenmeleri gerekmektedir. Çünkü değişimin sürekli olduğu bir dönemli yüz yüze bulunmaktadır.

Değişim yenilikçiliğini beraberinde getirir, yenilikçilik ise bireyin potansiyel yaratıcılığının serbest bırakılmasını gerektirir. Bireyin günlük menüsündeki değişmeyen parça değişimdir. Değişim süreci ile hedeflenen bireyin davranışlarını olumlu yönde değiştirebilmektir ve bu plandan eğitim örgütleri, okullar da etkilenmektedir çünkü değişim sürecinden eğitim örgütlerinin etkilenmemesi mümkün değildir. Okul yöneticileri "okulumu daha iyi nasıl yönetebilirim" sorusunu sıklıkla kendilerine sorup, aldığı cevapları mantıksal boyutta değerlendirip yeni davranışlar geliştirerek okulunu bu doğrultuda yönetmelidir. Okulda öğretmenlerin, en etkili öğretim yöntemlerini ve tekniklerini araştırıp, planlar yapmaları, öğrenmenin üst düzeyde gerçekleşmesi için sınıfın en işlevsel teknikler ile yönetilmesi gibi sürekli yeni arayışlar içinde bulunmaları gerekmektedir. Ayrıca bilgi yağmuru altında kalan bireylerin, bilgi kaynaklarından öncelikli olanları belirleyip bunlardan nasıl ve ne şekilde yararlanmaları gerektiği konusu da temel sorulardan birini oluşturmaktadır.

Öğretmenlerde Yeterlilik

Mesleğin daha sağlıklı bir şekilde, verimli ve etkili olarak yapılabilmesi amacıyla kazanılması gereken bir takım bilgi, kabiliyet ve tutumlar öğretmen yeterliliği olarak tanımlanabilir (MEB, 2008). Öğretmen yeterliliği olgusu yapılan araştırmalarda ve mesleğin geliştirilmesi amacıyla hazırlanan bir takım çalışmalarda üzerinde durulan ve önem atfedilen bir konu olmuştur. Öğretmenlerin kapasitesinin, tutulmaları gereken bir takım eğitimlerin, öğrencinin akademik başarısı üzerinde öğretmenin rolünün ve buna benzer bir çok konunun araştırılmasında, öğretmen yeterliliği çalışmaların odağında yer almıştır (BallandCohen, 1999).

Ekonomik ve teknolojik gelişmeleri ile toplumsal gelişmeler, eğitimdeki yeni yaklaşımlar eğitim örgütlerinin klasik rol ve işlevlerinin değişmesine neden olmaktadır. Eğitim örgütlerindeki öğretmenlerin neyi nasıl yapabileceği konusu ile öğretmenlik mesleğinden beklentisi devinimsel ve dinamik bir yapıya sahiptir. Sosyal yapılar karmaşık ve planlanması zor bir dönüşüm sürecinin içinde bulunmaktadır. Değişim ve dönüşüm, insanların nasıl çalıştıkları ve iletişimleri, ilişkileri konusunda nasıl tutum sergilediklerini ve neyi nasıl öğrendiklerini değiştirmektedir. Okulların gözle görülür değişkenlik gösterebilmeleri toplumsal dönüşüm ile gerçekleşebilmektedir. Öğrenciler teknolojik gelişmeler çerçevesinde yeni teknolojileri kullanabilmekte ve farklı bilgi kaynaklarına rahatlıkla ulaşabilmektedirler. Bunun sonucunda da okulların ve öğretmenlerin geleneksel olarak kabul edilen davranışlarının tekrar değerlendirilmesi zorunluluk haline gelmiştir.

Başka bir yönden bakınca bilgi, eğitim ve öğrenmeye yönelik olarak araştırmacı ve eğitimci bakış açısı her geçen gün değişmektedir. Bu değişimlere paralel olarak, öğretmenlerin öğretim eylemlerini ne şekilde sürdürecekleri, öğrencilerin sınıfta yapmaları gerekenler hakkında farklı bir takım fikirler ortaya çıkmaktadır (BallandCohen, 1999). Eğitimde etkili öğretimi gerçekleştirecek öğretmen davranışlarının genel geçer bir tanımı yapılamamaktadır. Çünkü etkili öğretimde öğretmen davranışları, konunun içeriğine, sınıfın akademik başarı düzeyine, öğrencilerin bilişsel ve psikolojik gelişmelerine ve öğrenme hedeflerine göre değişiklikler göstermektedir.

Eğitim-öğretimin amaç ve hedefi temel bir takım becerilerin ve kavramsal olarak ortaya çıkan bilgilerin aktarılmasından, üst seviye düşünme ve performans kabiliyetlerinin artırılmasında bir dönüşüm ortaya koymakta ve aynı zamanda toplamdaki öğretmenlere yönelik olarak algıların da değişmesi durumu ortaya çıkmaktadır (Darling-Hammond, Wise and Klein, 1999). Artık öğretmenden beklenen, ders kitaplarının içerdiği bilgileri olabildiğince hızlı ve etkin bir şekilde öğrenciye aktarmanın yanı sıra daha fazlasını yapması gerektirir.

Bir öğretmenin mesleğini icra ederken, etkin ve verimli bir şekilde eğitim hizmeti sunarken ve de eğitim sisteminin kendisine üstlendiği rolleri yerine getirirken taşıması gereken bir takım yeterlilikler vardır. Bu yeterliliklerin neler olduğu konusu eğitim bilimciler ve araştırmacılar tarafından üzerinde mutabık kalınmış bir konudur. Türkiye'deki bu konu hakkında mevcut durumun incelenmesi ve uluslararası düzeyde hayata geçirilen bir takım örnek uygulamalar ve de kuramsal olarak hazırlanan belgeler incelendiğinde orta çıkan ve üzerinde görüş birliği sağlanan öğretmen yeterlilikleri şunlardır;

- ✓ Öğretmenler kendilerini öğrencilerine ve onların eğitimine adanmışlardır.
- ✓ Öğretim ve eğitim programları ile konu alanı, belirlenen programların ne şekilde öğrenciye aktarılacağı, eğitim alanının diğer başka alanlarla olan etkileşimi, eğitimdeki son yaşanan gelişmeler, eğitimin temel kavram ve hedefleri ve teknoloji ile öğretilmeye hazır olan verilerin harmanlanması için gerekli bilgilere sahip olabilir.
- ✓ Eğitim ve öğretim faaliyetlerini alanların bilgisine, müfredat hedeflerine uyacak şekilde planlama, eğitim programları bilgisine göre konular dahilinde öğrenmeyi verimli bir şekilde tasarlama ve de uygulama.

- ✓ Öğrencilerin sürekli gelişimlerini sağlayabilmek adına entelektüel, sosyal ve fiziksel gelişimlerinin desteklenmesi, formal ve informal değerlendirme stratejilerinin oluşturulması
- ✓ Öğretmen için öğrenme ortamında etkili bir iletişimin gerçekleşmesini sağlamak ve öğrencilerin davranışlarını kontrol altına alabilme. Sınıf ortamında aktif öğrenmenin gerçekleşmesi, işbirliği ve destekleyici etkileşimin sağlanması için etkin olan sözel veya sözel olmayan medya iletişim tekniklerinin bilgilerini kullanabilme. Olması gereken bir etkileşim için öğrenmeye katılımın aktif olması ve self motivasyonu teşvik eden öğrenme ortamlarının oluşturulması için bireylerin ve grupların motivasyon derecelerini anlayabilme ve kullanabilme.
- ✓ Devamlı olarak öz eleştiri anlamında kendi uygulamalarını gözden geçirme, inceleme ya da sorgulama, bireysel uygulamalarının sistematik bir şekilde düşünülmesi ve deneyimleme sonucu öğrenilmesi.
- ✓ Meslektaşlar, aileler ve diğer eğitim paydaşları ile etkileşim halinde ve sağlıklı iletişim kanalları oluşturarak işbirliği yapabileme. Takım çalışmasına gerekli önemi verme, öğrencilerin öğrenmesini ve gelişimini desteklemek için öğretmenleri, yöneticileri, aileler ve diğer örgütleri karşılıklı etkileşim ağına dahil etme.
- ✓ Mesleki anlamda görevinin işlevlerini, ilgili mevzuatını bilmek ve anlamak. Görevini yaparken yasal ve etik çerçevede sorumlu olma ve gerektiğinde eleştirel davranabilmek.

Öğretmenlerin Yeterliliklerini Etkileyen Faktörler

Uluslararası düzlemde öğretmenlik mesleği ile ilgili olarak oluşturulmuş temel çerçevelerin, bu yönde hazırlanan uygulama örneklerinin ve kavramsal anlamda ortaya konan dayanakların araştırılması neticesinde ülkemizde öğretmenlik mesleğinin kabul görmüş yeterliliklerini etkisi altına almış faktörler üç kategoride toplanmıştır.

Bu faktörlerin ilki olan öğretmen yeterliliklerinin ne olduğuna dair bir kavramsal çerçevenin net olarak çizilmemiş olması, öğretmen yeterliliklerini etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı'nca ortaya konan ve hazırlanan bir takım belgelerde pratiğe dökülmemiş bir takım söylemlere yer verilse de, bu belgelerde her ne kadar, konu hakkında ortak bir düzlemde buluşmak ve bir kavramsal çerçeve oluşturmaya yönelik olarak "21. yy. da öğretimin niteliği nasıl olmalıdır? Hangi nitelikte öğrenci ve öğretmen istiyoruz?" şeklindeki gibi bir takım temel sorulara cevap arandığı belirtilmiş olsa da, bu soruların cevapları konusunda herhangi bir belgenin sunulmamış olması önemli bir eksiklik olarak değerlendirilmektedir (Atay, 1995). Bu soruların cevapları "öğretmenlik mesleği genel yeterliklerinin" kavramsal dayanağını ve çerçevesini oluşturan kuramsal ve uygulamaya yönelik tercihler doğrultusunda farklı şekillerde formüle edilmesi mümkündür. Uygulama aşamasında yeterlikleri kullanacakların, öncelikle öğretmenler olmak üzere, öğretmenlerin eğitimlerinde, seçimlerinde ve değerlendirilmeleri sürecinde görev alacakların ve eğitim sürecinden yararlanacak olanların, öğretmenlerin yeterliliklerini bütünsel bir çerçevede algılayıp değerlendirmeleri için yeterliklerin dayanağı olan temel kabullerin, tercihlerin ve yaklaşım biçimlerinin tüm taraflar tarafından bilinmesini sağlayabilecek bir yapıya ihtiyaç duyulmaktadır. Bunlar gerçekleşmediği sürece yeterliklerin kapsam, yapı ve içeriğinin sağlıklı bir şekilde oluşması ve değerlendirilebilmesi mümkün görülmemektedir. Öğretmen yeterliklerinin ve öğretmen standartlarının belirlenmesi konusunda karşılaşılan kavram kargaşası, yeterliklerin hazırlanması sürecinde kavramsal ve kuramsal dayanakların tespit edilemeyişi ile ilgili (Başaran, 1996).

Öğretmen yeterliliğinin içinde barındırdığı bilgi, tutum-değer ve performans göstergesi öğelerinin karmaşık bir yapıda sunulması yeterliliği etkileyen faktörlerin ikincisidir. "Öğretmenlik mesleği genel yeterliklerinin"; yeterlilik alanı, alt yeterlilik ve performans göstergeleri şeklinde hiyerarşik bir yapı içinde ve maddeler halinde listelenmesi, basit ve anlaşılabilir bir yapı gibi algılanmasına neden olabilir. Fakat "öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri" bütünsel çerçevede incelendi zaman, altı yeterlik, otuz bir alt yeterlik ve iki yüz otuz üç performans göstergelerinin rakamsal olarak uzun bir liste oluşturması, esneklik özelliğini ve uygulanabilirliğini zayıflatmaktadır. Bunun yanı sıra performans göstergelerinin kapsamını ve içeriğini incelediğimizde, bir performans göstergesinde bir çok alt yeterlilik alanının olduğunu, performans göstergesinin, gözlemlenebilen ve ölçülebilen göstergelerin yanı sıra bilginin, değerlerin ve davranışlarında performans göstergeleri şeklinde bir tanım karşımıza çıkmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından hazırlanmış olan "Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri" adlı kitapta performans göstergesi "yeterliklerin gerçekleşip gerçekleşmediğinin delili olabilecek gözlemlenebilir-ölçülebilir davranışlardır" biçiminde bir tanım yapılmıştır. İki yüz otuz üç performans göstergesi incelendiği zaman, performans göstergeleri olarak listelenmiş olan birçok ifadenin söz konusu tanıma uygun olmadığı görülmektedir. Sonuca bakıldığında zaman, performans göstergelerinin, bilgiler, değerler ve davranışlar ile iç içe girdiği, performans göstergelerinde aşırı tekrarların, ayrıntıların olduğu görülmektedir. Bu durum ise performans göstergelerinin anlaşılabilirlik düzeyini ve kullanılabilirliğini olumsuz yönde etkilemekte ve güçleştirmektedir (Bursalıoğlu, 2001). Performans göstergelerindeki maddelerin çok oluşu ve aşırı bir şekilde derecelendirilmeye gidilmesi, derinlemesine

ayrıntılılandırılmış olması uygulama aşamasında bu ilişkilendirmelerin yapılmasını imkansız hale getirmektedir (Başaran, 1996).

Öz-Yeterlik İle İlgili Araştırmalar

Araştırmacı tarafından yapılan literatür araştırması sonucunda öz yeterlik ile ilgili doğrudan yapılan çalışmalar aşağıda sunulmuştur. Bu araştırmalar incelendiğinde, eğitim kurumlarında öğretmen ve öğrencilere kıyasla okul yöneticilerinin öz-yeterlik inançlarına ilişkin daha az sayıda çalışmanın olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle öğretmen ve öğrencilerin öz-yeterlik inançları ile ilgili araştırmalar dolaylı olarak öz-yeterlik ile ilgili çalışmalarda yer almıştır. Öz yeterlik ile ilişkili olduğu düşünülen kavramlara yönelik çalışmalara rastlamak oldukça mümkündür. Urton, Wilbert ve Hennemann (2014) tarafından yapılan araştırma, öğretmenlerin ve okul liderlerinin öz yeterlikleri ile kapsayıcı yeterliklere yönelik tutumları arasındaki bağlantıyı incelemiştir. Bireysel ve genel öz-yeterlik ve kaynaştırmaya yönelik tutum ölçeği kullanılmıştır. Öğretmenlerin bireysel ve genel öz-yeterlik beklentileri

ve kaynaştırmaya yönelik tutumları farklı şekilde rapor edilmiştir. Ayrıca deneyimlerini ve kaynaştırma becerilerine yönelik tutumlarını paylaşan öğretmenler ve okul liderleri arasında bir ilişki tespit edilmiştir. Bireysel öz yeterlik algısı ve deneyim alışverişi, içerme yeterliliğine yönelik tutum için belirleyicidir; Genel yeterlik ile ilgili olarak, kapsayıcı eğitim üzerinde etkisi olan genel yeterliklerin olduğu tespit edilmiştir. Özellikle öğretmenlerin öz yeterlik algılarının sosyal bütünleşmeye yönelik tutumları etkilediği ileri sürülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre kaynaştırma okullarında denetimin başarısı, okulun tüm koşulları dikkate alınarak yapılan değerlendirmeye bağlıdır. Ilgaz, Bülbül ve Çuhadar (2013) yaptıkları çalışmada geleceğin öğretmenlerinin öz-yeterlik beklentileri ile pedagojik inançlar arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir.

2011-2012 eğitim-öğretim yılında Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde öğrenim gören 221 (163 kız, 58 erkek) lisans son sınıf öğrencisi ve 386 (267 kız, 119 çocuk) olmak üzere toplam 607 öğretmen adayı eğitim almıştır. Pedagojik Eğitim Bölümü aynı fakülte. Araştırma verileri Eğitimsel İnanç Ölçeği (EDS) ve Öğretmen Etkililik Ölçeği (TAÖ) kullanılarak toplanmıştır. Kanonik analiz sonucunda öğretmen adayının 56 bireysel çabalarına ilişkin algıları, çağdaş eğitim anlayışını savunan pedagojik inançları (ilerlemecilik, yeniden yapılandırıcılık ve varoluşçuluk) ile bağlantılıdır. Ancak öz-yeterlik ile ilgili olarak "daimicilik" ve özcülük görüşleri ile "dış faktörler" arasında ters bir ilişki vardır. Yenice'nin (2012) öğretmen adayının öz-yeterlik düzeylerini ve çeşitli değişkenlere bağlı olarak problem çözme becerilerinin nasıl değiştiğini inceleyen araştırması, fen, sosyal bilgiler ve sınıf öğretmenliği alanında toplam 429 öğretmen adayı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bölümler veri toplama aracı olarak araştırmada; Öğretme Öz-yeterlik Ölçeği, Problem Çözme Envanteri ve Kişisel Veri Formu kullanılmıştır. Çalışma yapıldı. Elde edilen verilerin yüzde ve frekans kırılımları tek yönlü varyans analizi ve t testi yapılmıştır. Konu alanı, cinsiyet, sınıf ve lise diploma türü, konu alanına göre problem çözme becerisi, cinsiyet, sınıf düzeyi ve alt türü değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermezken puan miktarlarında farklılık göstermektedir. Orta derecede pozitifliği ($r=.387$) ve anlamlı bir ilişki bulundu.

Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlik beklentilerinin cinsiyet, hizmet yılı ve okuldaki ikamet yeri değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını göstermeyi amaçlayan Korkut ve Babaoğlu (2012) tarafından yapılan araştırmanın örneklemini öğretmenlerdir. Araştırmanın odak grubunu Burdur ili Merkez, Ağlasun, Kemer, Gölhisar ve Bucak ilçelerindeki devlet ilköğretim okullarında görev yapan 401 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. araştırma verisi Öğretme Öz-yeterlik Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizinde bağımsız testlerin istatistiksel teknikleri ve ANOVA ve aritmetik ortalama ve standart sapma kullanıldı. Araştırma sonucunda sınıf öğretmenlerinin öz-yeterlik inançlarının cinsiyete ve okulun bulunduğu yere göre farklılaştığı ancak hizmet yılına göre farklı olmadığı tespit edilmiştir. Okul liderliğinin öz yeterlik algısı ile okuldaki çatışma çözme stratejileri arasındaki bağlantı İnanç, Tunç ve Gündüz (2013) tarafından yapılan çalışmada tartışılmıştır. Ayrıca okul yöneticilerinin okuldaki çatışma çözme stratejileri ile öz-yeterlik algılarının yordayıcı düzeylerini belirlemişlerdir. Mersin'de görev yapan 57.279 okul yöneticisinden elde edilen verilere korelasyon analizi ve çoklu regresyon teknikleri uygulanmıştır.

Araştırmada Genel Öz Yeterlik Ölçeği ve Rahim Örgütsel Çatışma Envanteri kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, yöneticilerin çatışma çözme stratejilerinde öz yeterlik algılarının etkili olduğu ve tahkim boyutu dışında, çatışma çözme stratejilerini anlamlı düzeyde yordadığı anlaşılmıştır. Öz yeterlik duygusu yüksek liderlerin kendi içlerinde daha fazla mücadele gücü buldukları ve zorluklardan korkmadıkları gözlemlenmiştir. Federici (2013) okul liderlerinin öz yeterlilikleri ile profesyonel bağımsızlık, iş tatmini ve iş kısıtlamaları algıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma 1818 okul müdürünün katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma verileri çok boyutlu Norveç Liderlik Öz-Yeterlik Ölçeği ve araştırmanın amacına göre geliştirilen mesleki bağımsızlık, iş tatmini ve bağımsızlığa yönelik kısıtlama/sınırlama ölçeklerinde, kullanılmıştır. Elektronik ortamda toplanan veriler analiz edilmiştir. SEM analizi ile. Kısıtlamadan ziyade bağımsızlık algısı yaratan unsurlar, mali ve idari kısıtlamalar,

işbölümü, belediye yetkileri ve ulusal değerlendirme programlarıdır. Araştırmanın sonuçları, okul liderlerinin öz yeterlikleri ile profesyonel bağımsızlık algıları arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Öz yeterlilik ve profesyonel bağımsızlık algıları, ılımlılığa karşı bağımsızlık ile negatif ilişkili bulunmuştur. Ayrıca kısıtlamaya karşı bağımsızlık ve iş tatmini arasında negatif bir ilişki vardı. Bu çalışma, öz yeterlik, iş tatmini, profesyonel bağımsızlık ve öz kontrol ile bağımsızlık arasında önemli bir ilişki olduğunu vurgulamıştır.

YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırma modeli, evren ve örneklem oluşturma metotları ve veri toplama aşamasında kullanılan teknikler hakkında bilgi verilecektir.

Araştırmanın Modeli

Araştırmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Betimsel tarama modeli kapsamında mevcut duruma yönelik kesitsel veri sağlanmaktadır. Karasar'a (1999) göre tarama modeli geçmişte ya da hâlen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan bir yaklaşımdır. Bu nedenle araştırma modeli olarak tarama modeli seçilmiştir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Ankara ili Yenimahalle ilçesidir. Örneklemi de Yenimahalle ilçesinde bulunan 113 okul yöneticisinden oluşmaktadır.

Veri Toplama Araç ve Teknikleri

Okul müdürlerinin öz yeterlik algılarını tespit edebilmek için Tschannen-Moran ve Gareis (2004) tarafından hazırlanan 'Okul Müdürü Öz yeterlik Algısı Ölçeğinin' kısa formu kullanılmıştır. Ölçeğin kısa formunda, yönetimsel yeterlikleri ölçmeyi hedefleyen 6 madde, öğretimsel yeterliklere odaklanan 6 madde ve ahlaki/etik yeterlikleri tespit etmeye çalışan 6 madde bulunmaktadır. Üç faktör ve 18 maddeyi kapsayan ölçeğin Türkçeye uyarlanması Ali BALTACI tarafından yapılmıştır.

Tablo 1: Güvenirlik Analizi

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,925	,930	18

Bu çalışmada Okul Müdürlerinin Öz Yeterlilik Algısı Ölçeği'nin toplam güvenilirlik katsayısı alfa 0.925 bulunmuştur. Bu nedenle, ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir.

Tablo 2: Beş dereceli likert tipi ölçme aracı olarak geliştirilen anketin puan aralığı

Seçenek	Seçenek Puanı	Seçenek Puan Aralığı	Derece Karşılığı
Kesinlikle Katılmıyorum	1	1,00 - 1,79	Çok Düşük
Katılmıyorum	2	1,80 - 2,59	Düşük
Görüşüm yok	3	2,60 - 3,39	Orta Derecede
Katılıyorum	4	3,40 - 4,19	Yüksek
Kesinlikle Katılıyorum	5	4,20 - 5,00	Çok Yüksek

Verilerin Toplanması

Veriler çevrimiçi ortamda toplanmıştır. Verilerin toplanmasında Google Drive kullanılmıştır.

Verilerin Analizi

Veri analizi SPSS 21 paket programında yapılmıştır. Betimsel istatistiklerden t testi, ANOVA, frekans ve % analizi yapılmıştır.

BULGULAR VE YORUM

Demografik özellikler

Tablo 3: Yaşa Yönelik Bulgular

Yaş	f	%
20-30	4	3,5
31-40	54	47,8
41 ve üzeri	55	48,7
Toplam	113	100,0

Tablodan da anlaşılacağı üzere, örneklem grubunu oluşturan okul müdürlerinin 4'ü (%3,5) 20-30 yaş grubunda; 54'ü (%47,8) 31-40 yaş grubunda; 55'i (%48,7) 36-45 yaş grubunda bulunmaktadır.

Tablo 4:CinsiyeteYönelik Bulgular

	f	%
Kadın	73	64,6
Erkek	40	35,4
Toplam	113	100,0

Tabloda da görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan okul müdürlerinin 73'ü (%64,6) kadın; 40'ı (%35,4) erkek olmak üzere toplam 150 okul müdüründen oluşmaktadır.

Tablo 5:Öğrenim Durumuna Yönelik Bulgular

	f	%
Lisans	98	86,7
Yüksek lisans ve üzeri	15	13,3
Toplam	113	100,0

Tabloda da görülebileceği üzere, örneklem grubunu oluşturan okul müdürlerinin 98'i (%86,7) lisans ve 15'i (%13,3) yüksek lisans ve üzeri düzeyde eğitim aldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 6:Mesleki Kıdeme Yönelik Bulgular

	f	%
1-10	7	6,2
11-20	74	65,5
21 ve üzeri	32	28,3
Toplam	113	100,0

Tabloya göre, örneklem grubunu oluşturan okul müdürlerinin 7'si (%6,2) 1-10 yıl mesleki kıdem grubunda; 74'ü (%65,5) 11-20 yıl mesleki kıdem grubunda ve 32'si (%28,3) 21 ve üzeri yıl mesleki kıdem grubunda bulunmaktadır. Örneklem grubunun yüksek kıdemli okul müdürlerinden oluştuğu söylenebilir.

Alt problem 1: Okul müdürlerinin Öz yeterlik Algısı düzeyleri ile ilgili görüşleri nelerdir?

Tablo 7:Betimsel İstatistiklere Yönelik Bulgular

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Görüşüm yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	\bar{x}	ss	
1	İşler için gerekli olan zamanı dikkate alırım	f	1	3	54	55	4,50	0,70	
		%	0,9	2,7	47,8	48,7			
2	İşin gerektirdiği evrak işlerini dikkate alırım.	f	2	2	44	65	4,45	0,66	
		%	1,8	1,8	38,9	57,5			
3	Kendi günlük iş programımın kontrolünü sağlarım.	f	1	5	10	65	32	4,44	0,60
		%	0,9	4,4	8,8	57,5	28,3		
4	İşin gerektirdiği zorluk düzeyine göre işleri öncelik sırasına koyarım.	f	1	5	10	65	32	4,52	0,63
		%	0,9	4,4	8,8	57,5	28,3		
5	İş stresi ile başa çıkarım	f	1	3	67	42	4,08	0,79	
		%	0,9	2,7	59,3	37,2			
6	Okulumu yönetmek için gerekli operasyonel politikaları ve prosedürleri uygulayırım.	f	2	4	55	52	4,33	0,57	
		%	1,8	3,5	48,7	46			
7	Öğretmenleri motive ederim.	f	2	14	60	37	4,39	0,65	
		%	1,8	12,4	53,1	32,7			
8	Okulun vizyonu için tüm paydaşlarda heyecan yaratırım.	f		7	67	39	4,17	0,71	
		%		6,2	59,3	34,5			
9	Okulumdaki değişimi yönetirim.	f		7	67	39	4,28	0,57	
		%		6,2	59,3	34,5			
10	Okulumda olumlu bir öğrenme ortamı yaratırım.	f	1	2	61	49	4,40	0,58	
		%	0,9	1,8	54	43,4			
11	Okulumda öğrencilerin kazanımları daha kolay öğrenmelerini kolaylaştırırım.	f	1	10	62	40	4,24	0,69	
		%	0,9	8,8	54,9	35,4			
12	Merkezi sınavlarda öğrenci başarısını artırmak için çaba sarf ederim.	f	2	9	55	47	4,30	0,69	
		%	1,8	8	48,7	41,6			
13	Öğrenciler arasında kabul edilebilir örnek davranışları teşvik ederim.	f		3	50	60	4,50	0,55	
		%		2,7	44,2	53,1			
14	Okul ruhunun, öğrencilerin büyük bir kısmı tarafından benimsenmesini desteklerim.	f	1	2	58	52	4,42	0,58	
		%	0,9	1,8	51,3	46			
15	Öğrenci disiplini ile ilgili konuları etkili bir şekilde ele alırım.	f	3	6	57	47	4,31	0,70	
		%	2,7	5,3	50,4	41,6			

16	Okulumun medyada olumlu bir izlenime sahip olması için çalışırım	f	1	5	8	52	47	4,23	0,84
		%	0,9	4,4	7,1	46	41,6		
17	Toplumun ortak değerlerinin okulumda öğretilmesi ve yaşatılmasını desteklerim.	f			1	44	68	4,59	0,51
		%			0,9	38,9	60,2		
18	Okulumdaki personel arasında etik davranışları teşvik ederim.	f			2	41	70	4,60	0,53
		%			1,8	36,3	61,9		

Tabloda ortalama yerine “ \bar{x} ”, standart sapma yerine “s”, frekans yerine “f” ve yüzde yerine “%” sembolleri kullanılmıştır.

Bu çalışmada okul müdürlerinin “okul müdürlerinin Öz yeterlik Algısı ölçeğine” verdikleri cevaplar incelendiğinde;

18.ifade ($\bar{x} = 4,60$), 17.ifade ($\bar{x} = 4,59$), 1.ifade ($\bar{x} = 4,50$), 13.ifade ($\bar{x} = 4,50$) ve 13.ifade ($\bar{x} = 4,42$) ortalamaları en yüksek olan ifadelerdir. Yine 5.ifade ($\bar{x} = 4,08$), 8.ifade ($\bar{x} = 4,17$), 16.ifade ($\bar{x} = 4,23$), 11.ifade ($\bar{x} = 4,24$) ve 9.ifade ($\bar{x} = 4,28$) ortalamaları en düşük olan ifadelerdir.

En yüksek ve en düşük ortalama değerlere sahip ifadeler arasında önemli bir farklılık olmadığı ve en yüksek değere sahip ifade (4,60) ile en düşük değere ait ifade (4,08) arasında ve aralarında 0,52 gibi küçük bir farkın olduğu görülmektedir. Tüm ölçek ifadelerine verilen cevapların genel ortalaması $\bar{x} = 4,37$ 'dir. Bu ortalama ölçek ifadelerine verilen cevaplar içindeki en düşük ifade (4,08) arasındaki fark (0,29) oldukça düşüktür. Anket ifadelerine verilen cevapların “Kesinlikle Katılıyorum” seviyesinde olduğu ve okul müdürlerinin çoğunluğunun okul yöneticilerinin öz yeterlilik algılarının çok yüksek olduğu söylenebilir.

Alt problem 2: Okul müdürlerinin Öz yeterliklerini gerçekleştirme ilişkine ilişkin görüşleri arasında; cinsiyetlerine, yaşlarına, mesleki kıdemlerine ve öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

Tablo 8: Cinsiyete Yönelik Bulgular (T Testi)

	Gruplar	N	\bar{X}	ss	t Testi		
					t	df	p
Öz Yeterlilik	Kadın	73	4,44	,424	2,438	111	,016
	Erkek	40	4,24	,408			

Bağımsız örneklem t testi, erkek ve kadın okul müdürlerinin Okul müdürlerinin öz yeterlik algılarını tespit etmek için kullanılmıştır. Analiz sonucunda, Kadın (4,44, ss=,424) ve Erkek ($\bar{X}=4,24$, ss=,408) grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır (t (111) =2,438, p=0.016). Bu sonuçlara göre, kadın katılımcıların okul müdürlerinin öz yeterlik algıları erkek okul müdürlerine göre daha pozitif olmasına rağmen fark, istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Tablo 9: Yaşa Yönelik Bulgular (ANOVA)

	Grup	N	\bar{X}	ss	KT	df	KO	F	p
Öz Yeterlilik	20-30	4	4,50	,577	Gruplar Arası	2	,092	,500	,608
	31-40	54	4,33	,448					
	41 ve üzeri	55	4,40	,400	Toplam	112			
	Toplam	113	4,37	,427					

Varyanslarınhomejen olup olmadığı ile ilgili levene testi yapılmış ve homojen olduğunu (levene: ,756; p>.005) olduğu saptanmıştır. Tabloda görülebileceği üzere, Öz Yeterlilik ölçeği aritmetik ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda mesleki kıdem gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=,500; p= ,608). Her mesleki kıdem grubundaki katılımcıların okul müdürlerinin öz yeterlilik algılarını aynı şekilde ve olumlu yönde algıladıkları söylenebilir.

Tablo 10: Öğrenim Durumuna Yönelik Bulgular (t-Testi)

	Gruplar	N	\bar{X}	ss	t Testi		
					t	df	p
Öz Yeterlilik	Lisans	98	4,39	,427	1,059	111	,292
	Yüksek lisans ve üzeri	15	4,26	,427			

Bağımsız örneklem t testi, lisans ve yüksek lisans ve üstü öğrenim gören okul müdürlerinin Okul müdürlerinin öz yeterlik algılarını tespit etmek için kullanılmıştır. Analiz sonucunda, lisans mezunları (4,39, ss=,427 ve yüksek lisans ve üstü mezunları ($\bar{X}=4,26$, ss=,427) grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır (t (111) =1,059, p=0.292). Bu sonuçlara göre, lisans mezunu katılımcıların Okul müdürlerinin öz yeterlik algıları

yüksek lisans ve üzeri mezunu katılımcılara göre daha pozitif olmasına rağmen fark, istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Tablo 11: Mesleki Kıdeme Yönelik Bulgular (ANOVA)

	Grup	N	\bar{X}	ss		KT	df	KO	F	p
Öz Yeterlilik	1-10	7	4,28	,501	Gruplar Arası	,070	2	,035	,187	,829
	11-20	74	4,37	,442		Grup İçi	20,444	110		
	21 ve üzeri	32	4,39	,386	Toplam	20,514	112			
	Toplam	113	4,37	,427						

Varyansların homejen olup olmadığı ile ilgili levene testi yapılmış ve homojen olduğunu (levene:1,171; $p>.005$) olduğu saptanmıştır. Tabloda görülebileceği üzere, Öz Yeterlilik ölçeği aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=,187$; $p= 829$). Her yaştaki katılımcıların okul müdürlerinin öz yeterlilik algılarını aynı şekilde ve olumlu yönde algıladıkları söylenebilir.

SONUÇ, TARTIŞMA v e ÖNERİLER

Sonuç

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular şu şekildedir:

- ✓ Katılımcıların %64,6 kadındır.
- ✓ Katılımcıların %48,7'si 36-45 yaş grubundadır.
- ✓ Katılımcıların %86,7'si lisans mezunudur.
- ✓ Katılımcıların %65,5'i 11-20 yıl mesleki kıdeme sahiptir.
- ✓ Okul müdürlerinin çoğunluğunun okul yöneticilerinin öz yeterlilik algılarının çok yüksek olduğu söylenebilir.
- ✓ Kadın katılımcıların okul müdürlerinin öz yeterlik algıları erkek okul müdürlerine göre daha pozitif olmasına rağmen fark, istatistiksel olarak anlamlı değildir.
- ✓ Öz Yeterlilik ölçeği aritmetik ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda mesleki kıdem gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.
- ✓ Analiz sonucunda, lisans mezunları (4,39, $ss=,4247$ ve yüksek lisans ve üstü mezunları ($\bar{X}=4,26$, $ss=,427$) grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(111)=1,059$, $p=0.292$).
- ✓ Öz Yeterlilik ölçeği aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=,187$; $p= 829$).

Tartışma

Vural ve Hamurcu (2008) "Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Fen Öğretimi Dersine Yönelik Öz Yeterlik İnançları ve Görüşleri" isimli araştırmalarını Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi, Okul öncesi öğretmenliği bölümünde okuyan 140 öğretmen adayı ile gerçekleştirmişlerdir. Araştırmada 1. ve 3. Sınıfta okuyan öğretmen adaylarında öz yeterlik seviyeleri yüksek olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra 3. Sınıfta okuyan öğretmen adaylarında öz yeterlik inancı ve sonuç beklentisi alt boyutları puanlarının 1. Sınıf öğretmen adaylarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Kesgin (2006) "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Öz Yeterlik Düzeyleri ile Problem Çözme Yaklaşımlarını Kullanma Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu yüksek lisan tezi için Denizli ilinde görev yapmakta olan 184 öğretmen üzerinde çalışma yapmıştır. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerdeki öz yeterlilik düzeyinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öz yeterlilik inancının birtakım faktörler çerçevesinde değerlendirildiğinde anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir. Bu faktörler ise, okul önce öğretmenlerinin medeni durumları, yaş aralıkları, aylık gelirleri, mezun olmuş oldukları okulun türü, hizmet yılları... gibi değişkenlerdir.

Kadim (2012) "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Oyun Öğretimine İlişkin Öz Yeterliklerinin İncelenmesi" konulu araştırmasını; Bolu ilindeki bağımsız anaokulları ve ilkokul bünyesindeki anasınıflarında görev yapmakta olan 60 okul öncesi öğretmeni üzerinde yapmıştır. Çalışmada okul öncesi öğretmenlerinin, uygulamanın,

değerlendirmenin ve öğretime yönelik öz yeterliklerinin; cinsiyet, öğrenim durumu, kadro durumu, kıdem yılı, derslerine girdikleri çocukların yaş grubu, sınıf mevcudu, çalıştıkları okulun yeri, türü ve yardımcı personelin olup olmayışına göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bunun yanı sıra okul öncesi öğretmenlerinde oyun etkinliklerinin planlanmasına yönelik özyeterlikleri, öğretmenlerin çalıştıkları okulun yeri, okulun türü ile yardımcı personelin var olmasına göre, oyun öğretimine yönelik öz yeterliklerinde yaş unsuruna göre anlamlı bir farklılık görülmektedir.

Kesicioğlu ve Güven (2014) "Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Öz-Yeterlik Düzeyleri İle Problem Çözme, Empati Ve İletişim Becerileri Arasındaki İlişkiyi İncelenmesi" konulu çalışmalarında; Giresun Üniversitesi Okul Öncesi Öğretmenliği dördüncü sınıfta okuyan 462 öğretmen adayı üzerinde çalışmalarını yapmışlardır. Çalışmada öğretmen adaylarında problem çözme becerisi, iletişim ve empati kurma becerileri ile özyeterlikleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

KAYNAKÇA

- Akkoyunlu, B., Feza O., ve Aysun U. (2005) Bilgisayar Öğretmenleri için Bilgisayar Öğretmenliği Öz-Yeterlik Ölçeği Geliştirme Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 29:1-8.
- Altun, T. & Vural, S. (2012). Bilim ve sanat merkezinde (BİLSEM) görev yapan öğretmen ve yöneticilerin mesleki gelişim ve okul gelişimine yönelik görüşlerinin değerlendirilmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(42), 152-177.
- Aston, P.T. (1984). Teacherefficacy: A motivationalparadigmforeffectiveteachereducation. *Journal of TeacherEducation*, 35(5), 28-32.
- Atıcı, M. (2000). *İlkokul öğretmenlerinin sınıf yönetiminde yetkinlik beklentisi rolünün İngiltere ve Türkiye’de seçilen bir araştırma grubu üzerinde incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Leicester Üniversitesi, Leicester
- Aydın, R., Şahin, H. & Topal, T. (2008). Türkiye’de ilköğretime sınıf öğretmeni yetiştirmede nitelik arayışları. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(2), 119-142.
- Azar, A. (2010). Ortaöğretim Fen Bilimleri Ve Matematik Öğretmeni Adaylarının Öz Yeterlilik İnançları. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 6, Sayı 12, ss.235-252.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifyingtheory of behavioralchange. *PsychologicalReview*, 84(2), 191- 215.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy in changingsocieties*. InBandura, A. (Ed.) *Exercise of personalandcollectiveefficacy in changingsocieties* (pp. 1-45). New York: Cambridge University Pres
- Bandura, A. (1989). Human agency in socialcognitivetheory. *AmericanPsychologist*, 44, 1175-1184
- Bilen, M. (1996). *Planda Uygulamaya Öğretim*. Ankara: Aydan Web Ofset Tesisleri.
- Bilgin, H. (1996). *Okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin öğretmenlik tutumlarının incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Caprara, G. V.; Barbaranelli, C.; Steca, P. &Malone, P. S. (2006). Teachers’ self-efficacybeliefs as determinants of jobsatisfactionandstudents’ academicachievement: A study at the schoollevel. *Journal of School Psychology*, 44, 473-490.
- Çakan, M. (2004). Öğretmenlerin ölçme-değerlendirme uygulamaları ve yeterlik düzeyleri: ilk ve ortaöğretim. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37(2), 99-114.
- Çapa Aydın, Y., UzuntiryakiKondakçı, E., Temli, Y. ve Tarkin, A. (2013). *Özyeterlik Kaynakları Ölçeği’ninTürkçe’ye Uyarlanması*. İlköğretim Online, 12 (3), 749-758.
- Çapri, B. ve Kan, A. (2006). Öğretmen Kişilerarası Öz-yeterlik Ölçeğinin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 48-61.
- Çaycı, B. (2011). Sınıf öğretmenliği lisans programındaki alan eğitimi derslerinin öğretmen yeterliği üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 1-12.
- Çelikten, M., Şanal, M. & Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 207-237.
- Eker, C. (2014). Sınıf Öğretmenlerinin Öz-Yeterlilik İnanç Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 162-178.

- Ekici, G . (2008). Sınıf Yönetimi Dersinin Öğretmen Adaylarının Öğretmen Öz-Yeterlik Algı Düzeyine Etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* , 35 (35) , 98-110 .
- Ekici, G. (2006). Meslek lisesi öğretmenlerinin öğretmen öz yeterlik inançları üzerine bir araştırma. *Eurasian Journal of Educational Research*, 24, 87-96.
- Gökçer N. ve Bakcak S. (2018). Ortaokul Öğretmenlerinin Özyeterlik Düzeyleri: Elazığ İli Örneği. *Turkish Journal of Educational Studies*, 5 (3).
- Gülebağlan, C. (2003) *Öğretmenlerin isleri son ana erteleme eğilimlerinin, mesleki yeterlilik algıları, mesleki deneyimleri ve branşları bakımından karşılaştırılmasına yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Gürcan, A. (2005). *Bilgisayar öz yeterliği algısı ile bilişsel öğrenme stratejileri arasındaki ilişki*. Eğitim Araştırmaları, 19, 179-193.
- Henson, R. K., Kogan, L. R., Vacha-Haase, T. (2001). *A reliability generalization study of the teacher efficacy scale and related instruments*. Educational and Psychological Measurement, 61, 404-420.
- Ilgaz, G., Bülbül, T. ve Çuhadar, C. (2013). Öğretmen adaylarının eğitim inançları ile özyeterlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(1), 50-65.
- İnanlı, Y., Tunç, B. ve Gündüz, B. (2013). Okul yöneticilerinin özyeterlik algıları ile çatışmayı çözme stratejileri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2(2), 275-294
- Kahyaoglu, M. & Yangın, S. (2007). İlköğretim öğretmen adaylarının mesleki öz-yeterliklerine ilişkin görüşleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(1), 73-84.
- Korkut, K. ve Babaoğlan, E. (2012). Sınıf öğretmenlerinin öz-yeterlik inançları. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 8(16), 269-281.
- Melik, G. (2014). *Öğretmenlerin Özyeterlik Ve Performans Yönetimi Algıları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Milli Eğitim Bakanlığı (2017). *Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü. Öğretmen Strateji Belgesi, 2017-2023*. Erişim adresi: <http://oygm.meb.gov.tr>.
- Newman, F. M., Rutter, R. A., Smith, M. S. (1989). *Organizational factors that affect school sense of efficacy, community, and expectations*, Sociology of Education, 62, 221-238
- Oğuzkan, A. F. (1982). *Öğretmenliğin üç yönü*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Özdemir, S. M. (2008) *Sınıf Öğretmeni Adaylarının Öğretim Sürecine İlişkin ÖzYeterlilik İnançlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi. 54:277-306.
- Pajares, F. (2002). Overview of social cognitive theory and self-efficacy, 05/05/2020 tarihinde <http://www.des.emory.edu/mfp/eff.html> sayfasından erişilmiştir
- Recepoğlu, S., & Recepoğlu, E. (2019). Öğretmen adaylarının özyeterlik algıları ile öğretmenlik mesleğine yönelik motivasyonları arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Doi: 10.16986/HUJE.2019053943
- Recepoğlu, E. (2013) Öğretmen adaylarının yaşam doyumları ile öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi [Hacettepe University Journal of Education]*, Özel sayı (1), 311-326.
- Rimm-Kaufman, S. E., & Sawyer, B. E. (2004). Primary-gradeteachers' self-efficacy beliefs, attitude toward teaching, and discipline and teaching practice priorities in relation to the „responsive classroom“ approach. *The Elementary School Journal*, 104(4), 321-341.
- Ritter, J.; Boone, W.; Rubba, P. (2001). *Development of An Instrument To Assess Prospective Elementary Teacher*. S.177
- Saltalı N., Eraslan E. ve Budak O. (2012). Kişilerarası Öz yeterliklerin Öğretmenlik Tutumlarını Yordama Gücü: Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Çalışma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 8, Sayı 2
- Tang, S.Y.F. & Choi, P.L. (2009). *Teachers' professional lives and continuing professional development in changing times*. Educational Review, 61(1), 1-18.

- Tschannen-Moran, M., Hoy, A. W., & Hoy, W. K. (1998). *Teacherefficacy: Itsmeaningandmeasure*. Review of educationalresearch, 68(2), 202-248.
- Tuckman, B. W. (1991). *Educationalpsychology. Fromtheorytoapplication*. Florida: HarcourtBraceJovanovich, Inc.
- Tufan, Z. (2016). *Fen Bilgisi Öğretmenlerinin, Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları İle Özyeterlilikleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Urton, K. , Wilbert, J. andHennemann, T. (2014). Attitudetowardsinclusionandselfefficacy of principalsandteachers. *Learning Disabilities - A ContemporaryJournal*, 12(2), 151-168.
- Üstüner M., Demirtaş H., Cömert M., Özer N. (2009). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Öz-Yeterlilik Algıları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Yıl 9, Sayı 17, 1-16.
- Yavuzer, H. (1993). *Çocuk psikolojisi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Yenice, N. (2012). Öğretmen adaylarının öz-yeterlilik düzeyleri ile problem çözme becerilerinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(39), 36-58.
- Yeşilyurt, E. (2013). Öğretmen Adaylarının Öğretmen Öz-Yeterlilik Algıları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:12 Sayı:45 (088-104)
- Yılmaz, M., Gürçay, D. & Ekici, G. (2007). Akademik Özyeterlilik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 253-259.