

Meta-Analysis of School Managers' Self-Efficacy Perceptions According to Various Variables¹

Olgay KESKİN (Vice Principal-M.A.)

İzmir Zübeyde Hanım İlkokulu -Türkiye

ORCID: 0009-0009-8565-3679

olgay_keskin@hotmail.com

Prof. Dr. Erdal TOPRAKÇI

Ege University - Türkiye

Orcid: 0000-0001-9552-9094

erdal.toprakci@ege.edu.tr

Abstract

The main purpose of this research is to determine, through meta-analysis, to what extent the variables gender, postgraduate education, professional seniority and managerial seniority are effective on the self-efficacy perception of school managers. In addition, the study examined the presence of moderator variables (scale of study, year of study, type of study, type of school, region where it was implemented) that may have an impact on the relationship between self-efficacy perception and gender, graduate education status, professional seniority and managerial seniority. For this purpose, first of all, a comprehensive literature review was carried out and 65 articles and theses were reached. Then, the studies were eliminated according to the inclusion criteria and a meta-analysis was conducted with the effect sizes of 17 studies that met the criteria for the gender variable, 14 for the graduate education variable, 8 for the professional seniority variable, and 14 for the managerial seniority variable. In meta-analysis; For the gender variable, a total sample number of 3,485, including 771 women and 2,714 men, for the graduate education variable, a total sample number of 2,090, including 1,627 without postgraduate education and 463 with postgraduate education, for the professional seniority variable, 303 with 1-10 years of seniority, 11 years of seniority. A total sample number of 784 was reached, 481 of whom had a seniority of 1-10 years, and 451 of whom had a managerial experience of 1-10 years, for a total of 1215 samples. As a result of the research; It was determined that self-efficacy did not differ significantly according to gender, professional seniority and managerial seniority, but it did differ significantly according to the graduate education level variable and this differentiation was in favor of those who had postgraduate education. Based on these results, researchers may be advised to conduct a more comprehensive meta-analysis study by including studies conducted in other countries on the relationship between self-efficacy and gender, postgraduate education status and seniority, and to encourage school managers to receive postgraduate education, based on the conclusion that having a postgraduate education increases self-efficacy.

Keywords: Self-efficacy, Gender, Postgraduate education status, Professional seniority, Managerial seniority, Meta-analysis.



**E-International Journal
of Educational
Research**

Vol: 15, No: 1, pp. 81-107

Research Article

Received: 2024-05-17

Accepted: 2024-06-22

Suggested Citation

Keskin, O. & Toprakçi, E. (2024). Meta-analysis of school managers' self-efficacy perceptions according to various variables, *E-International Journal of Educational Research*, 15(1), 81-107. DOI: <https://doi.org/10.19160/e-ijer.1485986>

¹ This study is derived from a master's project prepared by the first author under the supervision of the second author.

Extended Abstract

Problem: The most important of the subsystems or organizations in which education systems are embodied as educational activities is the school. The person who co-ordinates the contributions of all elements of the school to ensure that the school achieves its goals is the school manager. There are determinations that school managers should have human knowledge, effective communication, leadership, command of mother tongue, philosophy, mathematics, history of civilization education, foreign language skills, command of communication technology, knowledge management, physical and mental health, and belief in education (Açıkalın, 1998; Demirtaş & Özer, 2014; Özdemir, 2020). On the other hand, Toprakçı and Mermer (2014) categorized the competence of the school manager as educational, social, technological, economic, physical, emotional and cognitive in their study, and then Toprakçı (2017) added legal and individual competence to these competencies and underlined that school managers who have merit in terms of having these competencies will offer a more successful managerial perspective. In order to have these characteristics and competences, school managers should be aware of their potential and have the belief that they can achieve the tasks they plan to do in the future. Being aware of one's own performance and competences is a prerequisite for achieving the goals set for oneself. This situation, which is the product of the person's belief about what he/she can do and what he/she can do, is called self-efficacy in the literature.

School manager self-efficacy can be defined as a school manager's judgement of his/her ability to perform the actions that a school manager should perform to achieve the goals of the school (Bandura, 1997). On the other hand, it is also possible to come across definitions that emphasize only the characteristic of managing employees (Paglis & Green, 2002) or the knowledge, skills and leadership abilities of the school manager (Tschannen-Moran & Hoy, 2001).

A meta-analysis of school managers' self-efficacy perceptions according to gender, postgraduate education, professional and administrative seniority variables has not been found either in the foreign literature or in Turkey. As a beginning, this study aims to conduct a meta-analysis study aiming to reveal the results of theses and articles conducted in Turkey as a whole. On this basis, the following questions were sought to be answered in the study.

1. What is the status of studies on school managers' self-efficacy perceptions in terms of publication bias based on gender, postgraduate education, professional seniority and administrative seniority variables?
2. At what level do the variables of gender, postgraduate education, professional seniority and administrative seniority have an effect size on school managers' self-efficacy perceptions?
3. Do the scales used in the studies, the year of the studies, the type of study, the type of school and the sampling region have a mediating role in relation to the variables of gender, postgraduate education status, professional seniority and administrative seniority that can determine school managers' self-efficacy perceptions?

Method: In this study, meta-analysis method was used in the context of quantitative research synthesis to determine the differences of school managers' self-efficacy perceptions according to the variables of gender, postgraduate education status, professional seniority and administrative seniority. Meta-analysis shows the results of the studies in the literature holistically (Glass, 1976).

Within the scope of the research, theses published between 2000-2023 and articles published in refereed journals were scanned. In the "advanced search" section of databases such as YÖK National Thesis Centre, ULAKBİM, Google Scholar, Dergipark, education, manager/administrator, school, self-efficacy, self-efficacy and other similar words (such as self-efficacy) or word groups (such as school principal self-efficacy) were written. As a result of the scans, a total of 65 studies including managers and teachers (this sample group was not taken into consideration in the meta-analysis) were reached.

The 65 studies were analyzed; those with quantitative research method, number of participants, arithmetic mean, standard deviation, t or p values for general self-efficacy perception were selected. After the above-mentioned process, each study was re-sifted by checking whether the variables of gender, professional seniority, educational status and managerial seniority were present. As a result, 17 studies for gender variable, 14 studies for educational status variable, 8 studies for professional seniority

and 14 studies for managerial seniority were accepted for meta-analysis. Both the basic variables and moderator variables of the studies were uploaded to the CMA program by coding and analyses were made. CMA (Comprehensive Meta-Analysis Version 2.0) software was used for effect size calculations. In order to decide on the model to be used according to the statistical results, the Q statistic, which aims to test heterogeneity in meta-analysis, was examined and it was decided that if the Q value was significant, heterogeneity was accepted and therefore the random effects model (Borenstein, Hedges, Higgins & Rothstein, 2013) was appropriate. In studies on effect size, the use of I^2 value, which reveals the ratio of variance and varies between 0-100, in meta-analysis is important to provide information about the effect size as a result of meta-analysis. In the interpretation of this value, 25 is considered as low, 50 as medium and 75 as high (Higgins, Thomson, Deeks, & Altman, 2003). Cohen's (1988) rating was taken as a criterion when looking at the effect size. Accordingly, if the effect size is between 0.20-0.50, it means low; 0.50-0.80 means medium and 0.80 and above means high.

Findings: Based on all basic variables, firstly funnel scatter plots were prepared and it was observed that there was asymmetry only in the professional seniority variable. Then, Orwin's protected count, Duval and Tweedie's trim and fill method and Egger's test were also used based on all variables and no publication bias was found.

According to the first result of the research, although the self-efficacy perception of school managers in Turkey is in favor of men according to their gender, this situation is not at a level to be considered statistically significant. In the literature, there are different findings about the effect of this variable on the self-efficacy level of school administrators/managers (Crawford, 2019; Schrik, 2017; Mokhtarzadeh, 2020; Smith, Guarino, Strom & Adams, 2006; Nye, 2008; Banks Lang, 1994; Kitson, 2018; Tschannen-Moran & Gareis, 2004; Givens, 2022; Dimmock & Hattie, 1996; Campbell, 2012; Roberts, 1992; Yates, 2015; Wooldridge, 2016; Postma, 2019; Thompson, 2022; Nikolas, 2013; Garza-Kortan, 2022; Waskiewicz, 2002; Virga, 2002).

According to the second result of the study, according to whether school managers in Turkey have postgraduate education or not, the perception of educational administrator/manager self-efficacy differs significantly in favor of those who have postgraduate education. There are findings in the literature that this variable (based on undergraduate and graduate comparison) has no effect on the self-efficacy level of school administrators (Givens, 2022; Banks Lang (1994). However, in cases where all school administrators are postgraduate graduates, there are different results between those with doctorate, master's and advanced postgraduate education (Crawford, 2019; Roberts, 1992; Schrik, 2017).

According to the third result of the study, the self-efficacy perception of school managers in Turkey who have 11 years or more seniority is higher than those who have 10 years or less seniority, but this situation is not statistically significant. In the literature, there are different findings about the effect of this variable on the self-efficacy level of school administrators/managers (Laouni, 2023; Williams, 2012; Campbell, 2012; Nye, 2008; Virga, 2002; Hernandez, 2019; Calacone, 2015; Crawford, 2019)

According to the fourth result of the study, the self-efficacy perception of school managers in Turkey who have 11 years or more of administrative seniority is higher than those who have 10 years or less, but this situation is not statistically significant. In the literature, there are different findings about the effect of this variable on the self-efficacy level of school administrators/managers (Hesbol, 2019; Givens, 2022; Laouni, 2023; Schrik, 2017; Oplatka, 2004; Fisher, 2014; Postma, 2019; Calacone, 2015; Dille, 2017; Dillard, 2013; Banks Lang, 1994; Laouni, 2023; Williams, 2012; Baroudi & Hojeij, 2018; Roberts, 1992; Nikolas, 2013; Garza-Kortan, 2022; Ford, 2019; Waskiewicz, 2002).

In the moderator analyzes made within the scope of the research, the gender was found to be different from the type of school where the study was conducted and the sample region of the study; graduate education, school type of study, sample region of the study and scale used in the study; professional seniority, type of work and type of school in which the study was conducted; It has been determined that the seniority of the manager can be affected by the type of school in which the study is conducted.

Although it differs according to the variables in the studies in the foreign literature, there are determinations that the variables that affect the self-efficacy perception of educational administrators/managers may be effective in some and ineffective in others.

Suggestions: As a result of the results of this meta-analysis study, the following can be suggested: Teachers, educational administrators/managers, legislators and education policymakers in practice should understand the importance of educational administrators/managers having a graduate education to be self-sufficient. Researchers should conduct country comparison studies that will attract the attention of those interested in Turkey as education managers abroad have at least a master's degree. Researchers can also conduct studies that can explain the differences in regulatory variables descriptively and causally. Although it is thought that this research will have a guiding role in the literature in terms of research that will deepen and develop the subject, the meta-analysis was limited to the studies in Turkey. Researchers may be advised to conduct a more comprehensive meta-analysis study by including studies on self-efficacy conducted in other countries and the relationship between gender, graduate education status and seniority. In addition to all these, meta-analyses examining the relationship between self-efficacy and student, school success, motivation, climate, commitment, etc. may be conducted by researchers in the future.

Okul Yöneticilerinin Genel Öz Yeterlik Algılarının Çeşitli Değişkenlere Göre Meta-Analiz²

Olgay KESKİN (Müdür Yrd.-Y.L.)

İzmir Zübeyde Hanım İlkokulu - Türkiye

ORCID: 0009-0009-8565-3679

olgay_keskin@hotmail.com

Prof. Dr. Erdal TOPRAKÇI

Ege Üniversitesi - Türkiye

Orcid: 0000-0001-9552-9094

erdal.toprakci@ege.edu.tr

Özet

Bu araştırmanın temel amacı meta-analiz yoluyla okul yöneticilerinin öz yeterlik algısı üzerinde cinsiyet, lisansüstü eğitim durumu, mesleki kıdem ve yöneticilik kıdemi değişkenlerin hangi düzeyde etkili olduğunun belirlenmesidir. Ayrıca, araştırmada öz yeterlik algısı ile cinsiyet, lisansüstü eğitim durumu, mesleki kıdem ve yöneticilik kıdemi ilişkisine etkisi olabilecek düzenleyici (moderatör) değişkenlere de (çalışmanın; ölçeği, yılı, türü, uygulamasının yapıldığı okul türü ve bölgesi) bakılmıştır. Bu amaçla ilk olarak kapsamlı bir alanyazın taraması gerçekleştirilmiş ve 65 adet makale ve teze ulaşılmıştır. Ardından dâhil etme kriterlerine göre çalışmalar elemeye tabi tutulmuş ve kriterleri karşılayan cinsiyet değişkeni için 17, lisansüstü eğitim durumu değişkeni için 14, mesleki kıdem değişkeni için 8, yöneticilik kıdemi değişkeni için 14 çalışmaya dair etki büyüklüğü ile meta-analiz gerçekleştirilmiştir. Meta-analizde; cinsiyet değişkeni için 771 kadın ve 2.714 erkek olmak üzere toplam 3.485 örneklem sayısına, lisansüstü eğitim durumu değişkeni için 1.627 lisansüstü eğitimi almamış, 463 lisansüstü eğitimi almış olmak üzere toplam 2.090 örneklem sayısına, mesleki kıdem değişkeni için 1-10 yıllık kıdemi olan 303, 11 yıl ve üstü kıdemi olan 481 olmak üzere toplam 784 örneklem sayısına ve yöneticilik kıdemi değişkeni için 1-10 yıllık yöneticilik kıdemi olan 764, 11 yıl ve üstü yöneticilik kıdemi olan 451 olmak üzere toplam 1215 örneklem sayısına ulaşılmıştır. Araştırmanın sonucunda; öz yeterliğin cinsiyet, mesleki kıdem ve yöneticilik kıdemine göre anlamlı farklılaşmadığı ancak lisansüstü eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılaştığı ve bu farklılaşmanın lisansüstü eğitim yapanların lehine olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar temelinde araştırmacılara başka ülkelerde yapılmış öz yeterlik ile cinsiyet, lisansüstü eğitim durumu ve kıdem ilişkisi içeren çalışmaların da katılarak daha kapsamlı bir meta-analiz çalışması yapmaları ve lisansüstü eğitim almış olmanın öz yeterliği arttırdığı sonucundan yola çıkarak okul yöneticilerinin lisansüstü eğitim almalarının teşvik edilmesi önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Öz yeterlik, Cinsiyet, Lisansüstü eğitim durumu, Mesleki kıdem, Yönetimsel kıdem, Meta-analiz.



**E-Uluslararası
Eğitim Araştırmaları
Dergisi**

Cilt: 15, No: 1, ss. 81-107

Araştırma Makalesi

85

Gönderim: 2024-05-17

Kabul: 2024-06-22

Önerilen Atıf

Keskin, O. ve Toprakçı, E. (2024). Okul yöneticilerinin genel öz yeterlik algılarının çeşitli değişkenlere göre meta-analizi, *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 81-107. DOI: <https://doi.org/10.19160/e-ijer.1485986>

² Bu çalışma birinci yazarın ikinci yazar danışmanlığında hazırladığı yüksek lisans projesinden üretilmiştir.

GİRİŞ

İnsan, sosyal bir varlıktır ve ihtiyaçlarını diğer insanlarla işbirliği yaparak daha iyi karşıladığını fark ettiği ilk çağlardan itibaren toplumlar oluşturarak bu şekilde yaşamayı tercih etmiştir (Uras, 2016). Toplum, teker teker bireylerin ömründen bağımsız olarak varlığını devam ettirir, bu yüzden her nesil kendinden sonra gelenlere yaşam biçimleriyle ilgili şeyleri aktarmak durumundadır (Macionis & Plummer, 2002). Toplum olarak yaşamanın gerektirdiği bilgi, beceri ve değerlerin toplumun tüm üyelerine benzer şekilde verilmesi, herkesin ortak bir eğitim sürecinde geçmesi ile mümkün olabileceği için karmaşılaşan toplum, eğitimi örgütlemek zorunda kalmıştır (Toprakçı, 2017). Eğitim sistemi toplumu hem etkiler hem de toplumdaki etkilendirir (Konan, 2016). Eğitim kurumlarından toplumun ihtiyaçlarını, sosyal, ekonomik ve teknolojik değişimlerin gerektirdiği niteliklere göre karşılamaları beklenmektedir (Toprakçı & Özerten, 2020). Eğitim sistemlerinin eğitsel faaliyetler olarak vücut bulduğu alt sistem ya da örgütlerden en önemlisi okuldur.

Okulun amaçlarına ulaşmasını sağlamak konusunda okulun bütün öğelerinin katkılarını eşgüdümleyen kişi de okul yöneticisidir. Okul yöneticisinin insan bilgisi, etkili iletişim, liderlik, ana dile hakim, felsefe, matematik, uygarlık tarihi eğitimi görmüş, yabancı dil bilen, iletişim teknolojilerine hakim, bilgiyi yöneten, beden ve ruh yönünden sağlıklı, eğitime inanmış olması gerektiği ile ilgili tespitler vardır (Açıkalın, 1998; Demirtaş & Özer, 2014; Özdemir, 2020). Öte yandan Toprakçı & Mermer (2014) çalışmalarında okul yöneticisinin yeterliğini eğitimsel, toplumsal, teknolojik, ekonomik, fiziksel, duygusal ve bilişsel olarak kategorilendirmiş ve sonra Toprakçı (2017) bu yeterliklere yasal ve bireysel yeterliği de ilave ederek, söz konusu yeterliklere sahiplik bakımından liyakatli olan okul yöneticilerinin daha başarılı bir yönetsel perspektif sunacaklarının altını çizmişlerdir. Belirtilen bu özellik ve yeterliliklere sahip olabilmek için ise okul yöneticisinin potansiyelinin farkında olması, ilerleyen süreçte yapmayı planladığı işleri başarabileceğine dair inancı olması gereklidir. Kişilerin kendi performans ve yeterliliklerin bilincinde olması, kendine koyduğu hedeflere ulaşmasının bir ön şartıdır. Kişinin yapabildikleri ve yapabilecekleriyle ilgili inancının ürünü olan bu durum alanyazında öz yeterlik olarak adlandırılmaktadır.

Bandura (1977; 1986; 1994; 1995) öz yeterliği, bireyin bir görevin gereklerini yerine getirmesine ilişkin sahip olduğu beceriler ve bu becerileri kullanma yeteneği hakkında kendi kapasitesine olan inancı şeklinde tanımlar. Kuşkusuz insan davranışı üzerinde hayli fazla sayıda etkili faktör vardır. Eğitim, tıp, psikoloji, işletme, uluslararası ilişkiler gibi çok farklı alanlarda yapılan çalışmalar öz yeterlik inancının da davranışların belirleyicisi olabildiğini göstermiştir. Kişinin öz yeterlik, davranışı çeşitli şekillerde biçimler ve buna göre ya göstereceği davranışın kendi yeteneklerini aştığını düşünüp işi yapmaktan kaçınır ya da tam tersi kendi yetenekleri kapsamında olduğuna inanıp işi yapabileceğine inanarak isteklenir (Yürek, 2018). Öz yeterlik, olumsuz durumlarla karşılaşıldığında, bu durumun nasıl üstesinden gelinebileceğine de etki eder (Bandura, 1995). Pietsch, Walker & Chapman (2003) tarafından yapılan bir çalışmada öz yeterlik inancının, başarı ve performansı diğer tür beklenti inançlarına oranla daha iyi yordadığı belirlenmiştir. Ayrıca bilişsel, duyuşsal ve psikomotor gelişim, bireyin kendine olan inancından etkilenmektedir. Öz yeterlik algısı ile bireyin performansı ve olumsuz durumlarla mücadele etme kapasitesi doğru orantılıdır yani öz yeterlik arttıkça bireyin gösterdiği gayret artmaktadır. Bireyin bir görevi gerçekleştirmek için gereken yeteneğe sahip olduğuna inanması, güdülenme ve kararlılığını artırarak gereken davranışları sergilemesine (Üredi & Üredi, 2006) yol açmaktadır. Bandura'ya göre öz yeterlik (1977; 1982); bireylerin kendi deneyimlerinden edindiği doğrudan bilgiler, başkalarının deneyimleri ile kendini benzerleriyle karşılaştırmasıyla geliştirdiği dolaylı bilgiler ve bireyin çevresindeki insanların kendisine ilişkin söylediklerinden (öğüt, öneri, destek vb.) edindiği bilgiler ve bireyin beklentisi ve vücudumuzdan gelen geribildirim bilgileri olmak üzere dört bilgi ile şekillenir. Öte yandan öz yeterliğin; yapılması gereken görevlerin zorluk seviyesiyle ilgili olan büyüklük, beklentilerin farklı durumlarda ne kadar yaygın olacağıyla ilgili olan genellik ve zorluklarla baş etmede beklentilerin yüksek oluşuyla ilgili olan dayanıklılık şeklinde üç boyutu vardır.

Yüksek öz yeterliliğe sahip olmanın etkileri birçok kurumda incelenmiş (Carleton, Barling & Trivisonno, 2018; Ng, Ang & Chan, 2008) olmakla birlikte bireylerden farklı olarak grupların öz yeterliği ile ilgili görüşleri kapsayan çeşitli çalışmalara (Bandura, 2000; Durham, Knight, & Locke, 1997; Earley, 1994; Feltz & Lirgg, 1998; Hodges & Carron, 1992; Spink, 1990) rastlamak mümkündür. Ancak gerek Türkçe gerekse İngilizce dilinde Google ve Google Akademik'de yapılan incelemede başlığında

(çalışmanın adında) "örgütsel öz yeterlik / organisational self-efficacy" geçen iki çalışmaya rastlanmış onların da söz konusu kavramı örgütsel vatandaşlığın (Shin, Heng, Lee & Sing, 2022) ve meslekle (Ikebuaku, 2018) ilişkilendirilen yönüyle ele aldıkları görülmüştür. Buna göre "örgütsel öz yeterlik" şeklinde bir kavramının örgüt bilim alanyazınında olmadığı anlaşılmaktadır. Bunun nedenin, tıpkı örgütü inceleyen bilim dalının adının örgütbilim değil de yönetimbilim olmasına benzer bir durum olarak, örgütü yönetime endeksleyen anlayış olduğunu belirtmek yanlış olmayacaktır. Oysa yönetim örgütün sadece biraz fazla bir biçimde önemli bir ögesi olmaktan başka bir özelliğe sahip değildir. Bu temelde gerek diğer örgütler (Aktunal, 2018; Doğan, 2023; Yürür, Ercan & Baltacı, 2023) gerekse eğitim örgütleri (öğretmen/çalışan, müdür/yönetici, öğrenci vb.) temelinde öz yeterliğe ilişkin incelemelerin daha çok örgütün bir ögesine yönelerek açıklandığı anlaşılmaktadır. Bunun yerine örgütsel etkililik kavramı kullanılmakta ancak o da tam olarak bilinebilir olmayan bir özellik göstermektedir. Bu temelde aslında örgütün insan öğelerinin öz yeterliği toplamı etkililiğe katkı da sağlayabilir bir özellik göstermektedir. Nitekim Negiş Işık & Gümüş (2017) tarafından yapılan bir araştırmada yönetici öz-yeterliğinin okul etkililiğinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu (açıklanan varyans % 27) görülmüştür. Okul yöneticisi öz yeterliği bir okul yöneticisinin, yöneticilik yaptığı okulun amaçlarına erişmesi için bir yöneticinin yapması gereken eylemleri yapabilme becerisine ilişkin yargısı olarak tanımlanabilir (Bandura, 1997). Öte yandan sadece işgöreni yönetmeye dönük özelliği (Paglis & Green, 2002) veya okul yöneticisinin bilgi, beceri ve liderlik yeteneklerini (Tschannen-Moran & Hoy, 2001) ön plana çıkaran tanımlara da rastlamak mümkündür. Okulun amaçlarına dönük bir işin başarılabilmesine ilişkin inancın güçlü olması hedeflere ulaşmaya katkı sağladığından okul yöneticilerinin öz yeterlik inançlarının düzeyi okulun başarısı için önemlidir (Akyürek, 2020). Öz yeterliği güçlü olan okul yöneticisi, amaçlara odaklı ve kararlı bir duruş sergilemeye isteklidir (Demirtaş & Çağlar, 2012). Okul yöneticisi, okulun amaçlarını gerçekleştirme yeteneğine sahip olmasına rağmen kendisinin yeteneklerine ilişkin şüphe duyması okulun hedeflerinin istenilen düzeyde yerine getirilmesine engel olabilir. Okul yöneticilerinin düşük öz yeterlik inancına sahip olduğu ve öğretmenleri yönetmek için kendilerini yeterli bulmadıkları, başarısız öğretmenlerin başarılarını geliştirmeye çok istekli olmadıkları, başarısızlıkla yüzleştiklerinde kendi çalışma tarzlarında ısrar ettikleri ve sorunları çoğunlukla diğer bireylere atıfta bulunarak açıkladıkları anlaşılmıştır (Tschannen-Moran & Gareis, 2004)

Yönetici öz yeterliği/genel öz yetkinlik ile ilgili Türkiye özelinde geliştirilen bir ölçek çalışması (Baltacı, 2020) mevcutken farklı ve aynı ölçeğin farklı kişilerce yeniden uyarlaması yapılan çalışmalar da (Gözüm & Aksayan, 1999; Çapri & Çelikkaleli, 2008; Dönmez, Özer & Cömert, 2009; Yıldırım & İlhan, 2010; Ata, 2015; Aypay, 2010; Öztürk, 2012; Özer, 2013; Akın, 2014; Işık & Derinbay, 2015; Baltacı, 2017a) vardır. Bu ölçeklerle okul yöneticilerinin öz yeterlikleri anlaşılabilir bir hale getirilmeye çalışılmıştır. Ancak dikkatlerden kaçmayan bir durum aynı ölçeğin çok kez uyarlanmış olması ve bazen aynı yazarın aynı ölçeği yeniden uyarlamasıdır. Bu ölçeklerden herhangi birinin kullanılarak yapıldığı çeşitli tür ve sayıda araştırma mevcuttur. Bu araştırmaların bazılarında, okul yöneticilerinin öz yeterlik algıları; mesleğe yönelik tutum (Baltacı, 2017b), tükenmişlik düzeyleri (Demirtaş & Çağlar, 2012), örgütsel bağlılık algıları (Ayık, Savaş & Yücel, 2015), örgütsel yaratıcılık düzeyleri (Nartgün & Demirel, 2015), çatışma yönetim stratejileri (Tan Kılıç, 2017), etkili okul liderliği (Ata, 2015), kendilerini geliştirme düzeyleri (Durdu, 2021), empati algıları (Çolak, 2017) gibi çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Öte yandan örgütsel adalet vb. gibi kavramsallarla çeşitli değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyen meta analiz çalışmalarına (Toprakçı, Güngör & Güngör, 2023) rastlamak mümkün iken öz yeterlikle ilgili çalışma yok denecek kadar azdır. Bunlardan biri farklı bir alan olarak fen öğretiminde öz yeterlik inancının etkisi konusunu işleyen meta analiz çalışmasıdır (Baysal, 2020). Ancak okul yöneticilerinin öz yeterlik algılarının cinsiyet, lisansüstü eğitim, mesleki ve yöneticilik kıdemi değişkenlerine göre meta analize tabi tutan bir çalışmaya gerek yurtdışı alanyazında gerekse Türkiye de rastlanmamıştır. Bir başlangıç olarak bu araştırmada Türkiye'de yapılmış tez ve makalelerin bütünsel olarak sonuçlarını ortaya koymayı hedefleyen bir meta analiz çalışması yapılması amaçlanmıştır.

Birçok alanda okuldaki çalışanlara örnek ve lider olan okul yöneticilerinin de okullarının etkililiği ve belirlenmiş hedeflere ulaşmaları için kendine güvenmeleri gereklidir. Bir yöneticinin, okuldaki faaliyetleri ve diğer süreçleri başlatması ihtiyaç duyduğu motivasyonun temel kaynağı öz yeterlik inancıdır. Yöneticinin öz yeterlik inancının yüksekliği okulun hedeflerine ulaşma oranının yüksekliğini de etkiler. Okul yöneticilerinin kendi yeteneklerine olan inancını artırmak, girişimcilik ve yenilikçiliğin

gelişmesine yardımcı olabilir (Köybaşı, 2016). Sonuç olarak okul yöneticisinin öz yeterlik düzeyi, kendi performansı üzerinde bir etki gösterir, bu etki de örgüt olarak okulun ve öğrencilerin performansını etkilemektedir (Darmody & Smyth, 2016; Hipp, 1996). Bu temelde Türkiye'deki okul yöneticilerinin öz yeterlik algılarını belirleyen değişkenlerin yapılmış tez ve makale bağlamı meta analizi bütüncül bir bilgi sunmak suretiyle hem uygulamaya hem de alanyazına bir katkı sağlayabilir. Bu temelde araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Okul yöneticilerinin öz yeterlik algıları ile ilgili çalışmalar; cinsiyet, lisansüstü eğitim, mesleki kıdem ve yöneticilik kıdemi değişkenleri temelinde yayım yanlılığı açısından ne durumdadır?
2. Cinsiyet, lisansüstü eğitim durumu, mesleki kıdem ve yöneticilik kıdemi değişkenleri, okul yöneticilerinin öz yeterlik algıları üzerinde hangi düzeyde bir etki büyüklüğüne sahiptir?
3. Okul yöneticilerinin öz yeterlik algılarını belirleyebilen cinsiyet, lisansüstü eğitim durumu, mesleki kıdem ve yöneticilik kıdemi değişkenleri ile ilgili olarak çalışmalarda kullanılan ölçekler, çalışmaların yılı, çalışma türü, okul türü ve örneklem bölgesinin düzenleyici (moderatör) bir rolü var mıdır?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada okul yöneticilerinin öz yeterlik algılarının cinsiyet, lisansüstü eğitim durumu, mesleki kıdem ve yöneticilik kıdemi değişkenlerine göre farklılaşmalarını belirlemek için nicel araştırma sentezi bağlamında meta analiz yöntemi kullanılmıştır. Meta-analiz alanyazındaki çalışmaların sonuçlarını bütüncül olarak gösterir (Glass, 1976). Böylelikle bilgi üretiminin hızlandığı içinde bulunulan zaman kesitinde araştırmacılara daha kestirmeden birçok araştırmanın incelenmesiyle oluşturulan veya süzülen bilginin sunumu, paylaşımı gerçekleştirilmiş olur. Araştırmada meta analize tabi tutulan çalışmalar YÖK Tez'de yayınlanmış, dili Türkçe olan yüksek lisans ve doktora tezleri ile hakemli dergilerde yayınlanmış makaleler olup, özellikle uygulamaların Türkiye'deki eğitim kurumlarında gerçekleştirilmiş olması ölçütü dikkate alınmıştır.

Alanyazın Taraması ve Veri Toplama Süreci

Araştırma kapsamında 2000-2023 tarihleri arasında yayınlanmış tezler ve hakemli dergilerde yayınlanmış makaleler taranmıştır. Tarama yapılırken YÖK Ulusal Tez Merkezi, ULAKBİM, Google Akademik, Dergipark gibi veri tabanlarının "gelişmiş tarama" kısmına eğitim, yönetici, okul, öz yeterlik, özyeterlik ve çağrıştıran benzer diğer kelime (öz yeterlilik gibi) ya da kelime grupları (okul müdürü öz yeterliği gibi) yazıldı. Yapılan taramalar neticesinde yönetici ve öğretmen (meta analizde bu örneklem grubu dikkate alınmamıştır) örneklemini içeren toplamda 65 çalışmaya ulaşılmıştır. Ulaşılan 65 çalışma incelendi; çalışmanın yönteminin nicel araştırma olması, çalışmanın katılımcı sayısının verilmiş olması, çalışmanın içinde genel öz yeterlik algısına yönelik aritmetik ortalama, standart sapma, t veya p değerleri olanlar seçildi. Ayrıca, standartlaştırılmış etki büyüklüğünü ölçmek amacıyla cinsiyet değişkeni için kadın-erkek sayısı, lisansüstü eğitim durumu değişkeni için lisans-yüksek lisans-doktora yapan katılımcı sayısı, mesleki kıdem ve yöneticilik kıdemi değişkenleri için ise çeşitli kıdem yılı aralıklarına düşen katılımcı sayısı verilerinin bulunması gerekmektedir.

Çalışmada standartlaştırılmış ortalama farkına dayalı etki büyüklüğü hesaplanacağı için kadın-erkek gibi iki grup arasındaki ortalama farkını bulmaya odaklanılmış, cinsiyet değişkeni 2 kategorili olduğu için birincil çalışmalardan elde edilen veriler olduğu gibi meta-analiz kapsamında alınırken, lisansüstü eğitim durumu, mesleki kıdem ve yöneticilik kıdemi değişkenindeki veriler iki kategorili hale dönüştürülmüştür. Bu dönüştürmeyle çok dağınık olan aralıkların meta analiz yapılabilir hale getirilmesi ve örneklemin yanlılık ile etki büyüklüğü üzerinde etkisini sınırlamak amaçlanmıştır. Dönüştürme işleminde örneklem sayıları ve ortalamalar ile örneklem sayıları ve standart sapmalar ayrı ayrı çarpılarak ağırlıklı ortalamalar hesaplanmış, örneklem sayıları da aritmetik ortalamaları alınarak belirlenmiştir. Lisansüstü eğitim durumu değişkeni yok ve var şeklinde, mesleki kıdem ve yöneticilik kıdemi değişkenleri 1-10 yıl ve 11 yıl üzeri olarak iki kategorili olacak şekilde düzenlenmiştir.

Dahil Etme Hariç Tutma Ölçütleri Bağlamı Eleme İşlemi

Dahil etme ve hariç tutma ölçütlerine göre eleme işlemi her bir değişken açısından ayrı ayrı yapılmıştır. Cinsiyet değişkeni bakımından çalışmaların 1'i nitel olması, 3'ü yönetici örneklemini içermeyen

veya yönetici örneklemini ayrı olarak incelememesi, 22'si yönetici öz yeterliği dışında farklı öz yeterlik algılarını incelemesi, 16'sı öz yeterlik cinsiyet ilişkisine dair veri içermemesi, 5'i öz yeterlik cinsiyet ilişkisine dair sadece alt boyutlarla ilgili veri içerip genel öz yeterliğe dair veri içermemesi, 1'i ise tezden üretildiği için aynı istatistiki verileri içermesi sebebiyle toplamda 48 çalışma meta-analize dahil edilmemiştir. Bu eleme sonucunda meta-analize dahil edilen çalışma sayısı 17'dir. Lisansüstü eğitim durumu değişkeni bakımından çalışmaların 1'i nitel olması, 3'ü yönetici örneklemini içermeyen veya yönetici örneklemini ayrı olarak incelememesi, 22'si yönetici öz yeterliği dışında farklı öz yeterlik algılarını incelemesi, 21'i öz yeterlik lisansüstü eğitim durumu ilişkisine dair veri içermemesi, 3'ü öz yeterlik lisansüstü eğitim durumu ilişkisine dair sadece alt boyutlarla ilgili veri içerip genel öz yeterliğe dair veri içermemesi, 1'i ise tezden üretildiği için aynı istatistiki verileri içermesi sebebiyle toplamda 51 çalışma meta-analize dahil edilmemiştir. Bu eleme sonucunda meta-analize dahil edilen çalışma sayısı 14'tür. Mesleki kıdem değişkeni bakımından çalışmaların 1'i nitel olması, 3'ü yönetici örneklemini içermeyen veya yönetici örneklemini ayrı olarak incelememesi, 22'si yönetici öz yeterliği dışında farklı öz yeterlik algılarını incelemesi, 26'sı öz yeterlik mesleki kıdem ilişkisine dair veri içermemesi, 4'ü öz yeterlik mesleki kıdem ilişkisine dair sadece alt boyutlarla ilgili veri içerip genel öz yeterliğe dair veri içermemesi, 1'i ise tezden üretildiği için aynı istatistiki verileri içermesi sebebiyle toplamda 57 çalışma meta-analize dahil edilmemiştir. Bu eleme sonucunda meta-analize dahil edilen çalışma sayısı 8'dir. Yöneticilik kıdemi değişkeni bakımından çalışmaların 1'i nitel olması, 3'ü yönetici örneklemini içermeyen veya yönetici örneklemini ayrı olarak incelememesi, 22'si yönetici öz yeterliği dışında farklı öz yeterlik algılarını incelemesi, 21'i öz yeterlik mesleki kıdem ilişkisine dair veri içermemesi, 3'ü öz yeterlik mesleki kıdem ilişkisine dair sadece alt boyutlarla ilgili veri içerip genel öz yeterliğe dair veri içermemesi, 1'i ise tezden üretildiği için aynı istatistiki verileri içermesi sebebiyle toplamda 51 çalışma meta-analize dahil edilmemiştir. Bu eleme sonucunda meta-analize dahil edilen çalışma sayısı 14'tür. Dahil edilen çalışmaların tümü; öz yeterlik algısını ilgili değişkene göre ölçen, nicel yöntemle yapılmış ve çalışmada standart ortalama farkını bulmaya yarayan veri setlerini içermektedir.

Yukarıda belirtilen ölçütlere göre meta analiz kapsamına alınan çalışmaların sayısı aşağıdaki Çizelgelerde gösterilmiştir.

Çizelge 1. Meta-analiz kapsamına alınan çalışmaların değişkenlere göre eleme işlemi sayıları

Değişkenler	Toplam çalışma sayısı	Çıkarılan çalışma sayısı	Dahil edilen çalışma sayısı
Cinsiyet	65	48	17
Lisansüstü eğitim durumu	65	51	14
Mesleki kıdem	65	57	8
Yöneticilik kıdemi	65	51	14

Çalışmaları Kodlama

Meta-analizde kullanılan etki büyüklüğü çeşitlerinden biri Standardize Ortalamalar Farkı (SOF)'dır. Alanyazında Cohen d olarak bilinen SOF'u hesaplamak ve olası araçlara ulaşabilmek için, her bir çalışmadan; Örneklem büyüklüğü, Yazarın tercih ettiği kodlama planı ve Etki büyüklüğünü hesaplamak için nicel veri, p ve veya t değerleri ya da ortalama ve standart sapma değerleri elde edilmiştir. Kodlama yapılırken; kadın ve erkek kodlaması erkek=0 kadın=1 olarak, lisansüstü eğitim almamış olmak=0 lisansüstü eğitim almış olmak=1 olarak, mesleki kıdem ve yöneticilik kıdemi 11 yıl ve üstü olmak=0 mesleki kıdem ve yöneticilik kıdemi 1-10 yıl arası olmak=1 olarak belirlenmiştir. Tam ters şekilde kodlanmış bir veriye ulaşıldığında bu çalışmaya uygun hale dönüştürülmüştür. Buna göre; negatif yönlü bir d öz yeterlik algısı erkeklerin, lisansüstü eğitim almayanların, kıdemi 11 yıl ve üstü olanların daha fazla puan aldığını gösterirken; pozitif yönlü bir d öz yeterlik algısı ise kadınların, lisansüstü eğitim alanların, mesleki ve yöneticilik kıdemi 1-10 yıl arası olanların daha fazla puan aldığını göstermektedir.

Ayrıca meta analizlerinde düzenleyici değişkenlerin rolünü ortaya koymak adına da tüm çalışmalarda ortak özellikleri bağlamalı aşağıda ayrıntısına değinilen beş farklı düzenleyici değişken kategorisi kodlaması da yapılmıştır. Çalışmaların yıllarıyla ilgili olarak pandemi öncesi (2000-2019 arası) ve pandemi dönemi ile sonrası çalışmalar (2020 ve sonrası) arasında fark olup olmadığını anlamak böyle bir kategorilendirmeye gidilmiştir. Belirtilmesi gereken bir diğer nokta da çalışmalarda kullanılan ölçek düzenleyicisi ile ilgilidir. Araştırmanın problemi ile ilgili yapılan sınırlı sayıda çalışmaya rağmen ölçek

çeşitliliği dikkat çekicidir. Uyarlama ya da özgün geliştirilen ölçekler söz konusu olabildiği gibi aynı ölçeğin aynı kişi tarafından tekrar uyarlandığı da vakadır. Bu bağlamda ölçeklerin düzenleyicilik etkisi de merak edilerek analize tabi tutulmuştur.

- Çalışmaların yılı (2000-2019 arası ve 2020 ve sonrası)
- Çalışmaların türü (Yüksek Lisans Tezi, Doktora Tezi ve Makale)
- Çalışmaların uygulamasının yapıldığı okul türü [Okul Öncesi, İlkokul, Ortaokul, Lise, Özel Eğitim (BİLSEM, RAM, Özel Eğitim Okulu), Halk Eğitim Merkezi]
- Çalışmaların uygulandığı coğrafi bölge (Birden fazla, tek bölge adı)
- Çalışmalarda kullanılan ölçek: Yönetici öz yeterliği/genel öz yetkinlik ile ilgili Türkiye özelinde geliştirilen; Baltacı, 2020 [YÖYÖ Yönetici Öz Yeterliği Ölçeği - Baltacı, 2020] ve uyarlaması; Gözüm & Aksayan, 1999 [SGSES: Sherer's General Self Efficacy Scale - Sherer et al, 1982]; Çapri & Çelikkaleli, 2008 [GSE: General Self Efficacy Scale - Jerusalem & Schwarzer, 1992]; Dönmez, Özer & Cömert, 2009 [PSES: Principals' Sense of Efficacy Scale - Tschannen-Moran & Gareis, 2004]; Yıldırım & İlhan, 2010 [SGSES: Sherer's General Self Efficacy Scale - Sherer et al, 1982]; Ata, 2015 [SAES: School Administrator Efficacy Scale - McCollum, Kajs & Minter, 2006]; Aypay, 2010 [GSE: General Self Efficacy Scale- Jerusalem & Schwarzer, 1992]; Öztürk, 2012 [SAES: School Administrator Efficacy Scale - McCollum, Kajs & Minter, 2006]; Özer, 2013 [PSES: Principals' Sense of Efficacy Scale - Tschannen-Moran & Gareis, 2004]; Akın, 2014 [PSES: Principals' Sense of Efficacy Scale - Tschannen-Moran & Gareis, 2004]; Işık & Derinbay, 2015 [PSES: Principals' Sense of Efficacy Scale - Tschannen-Moran & Gareis, 2004]; Baltacı, 2017a [PSES: Principals' Sense of Efficacy Scale - Tschannen-Moran & Gareis, 2004] tarafından yapılan ölçek çalışmaları mevcuttur.

Meta analiz çalışmasında öz yeterlik ve cinsiyet ile ilişkili toplamda 17 etki büyüklüğü hesaplanmış olup, çalışma örneklemini 771 kadın, 2.714 erkek olmak üzere toplam 3.485 katılımcıdan; öz yeterlik ve lisansüstü eğitim durumu ile ilişkili toplamda 14 etki büyüklüğü hesaplanmış olup, çalışma örneklemini 1.627 lisansüstü eğitimi almamış, 463 lisansüstü eğitimi almış olmak üzere toplam 2.090 katılımcıdan; öz yeterlik ve mesleki kıdem ile ilişkili toplamda 8 etki büyüklüğü hesaplanmış olup çalışma örneklemini 1-10 yıllık kıdemi olan 303, 11 yıl ve üstü kıdemi olan 481 olmak üzere toplam 784 katılımcıdan; öz yeterlik ve yöneticilik kıdemi ile ilişkili toplamda 14 etki büyüklüğü hesaplanmış olup çalışma örneklemini 1-10 yıllık yöneticilik kıdemi olan 764, 11 yıl ve üstü yöneticilik kıdemi olan 451 olmak üzere toplam 1215 katılımcıdan oluşmaktadır.

Kodlama biri araştırmayı yapan tezsiz yüksek lisans öğrencisi diğeri ise eğitim yönetimi alanında doktora yapan iki araştırmacı tarafından yürütülmüştür. Kodlayıcıların seçiminde "eğitim yönetimi ve denetimi alanında çalışma yapmak" ve "meta-analiz deneyimine sahip olmak" ölçütleri belirlenmiştir. Kodlayıcılara kodlama sayfasındaki öğelerin kodlanışını açıklamak amacıyla kodlama kılavuzu hazırlanmıştır. Dâhil etme ölçütlerine göre belirlenen cinsiyet değişkeni için 17, lisansüstü eğitim durumu değişkeni için 14, mesleki kıdem değişkeni için 8 ve yöneticilik kıdemi değişkeni için 14 çalışmanın verileri kodlama Çizelgesine kodlayıcılar tarafından bağımsız olarak girilmiştir. Veri Kodlama Çizelgelerinin incelenmesi sonucunda "Uzlaşılan çalışma sayısı/Toplam Çalışma Sayısı" formülü (Tavşancıl & Aslan, 2001) kullanılarak kodlayıcılar arasındaki güvenilirlik %100 olarak tespit edilmiştir.

Verilerin Analizi

Etki büyüklüğü hesaplamaları için CMA (Comprehensive Meta-Analysis Version 2.0) yazılımı kullanılmıştır. İstatistiki sonuçlara göre kullanılacak modele karar vermek için meta-analizde heterojenliği test etmeyi amaçlayan Q istatistiği incelenerek Q değerinin anlamlı çıkması halinde heterojenliğin kabul edilmesi ve dolayısıyla rastgele etkiler modelinin kullanılmasının (Borenstein, Hedges, Higgins & Rothstein, 2013) uygun olduğuna karar verilmiştir. Etki büyüklüğüne ilişkin yapılan araştırmalarda, varyansın oranını ortaya çıkaran ve 0-100 arasında değişen I^2 değerinin meta-analizde kullanılması meta-analiz sonucunda etki büyüklüğü hakkında bilgi vermek için önem teşkil etmektedir. Bu değer yorumlanmasında 25 düşük, 50 orta ve 75 yüksek olarak değerlendirilmektedir (Higgins, Thomson, Deeks & Altman, 2003). Etki büyüklüğüne bakılırken Cohen'in (1988) derecelendirmesi ölçüt alınmıştır. Buna göre etki büyüklüğü 0,20-0,50 arasında ise düşük; 0,50-0,80 orta ve 0,80-üstü ise yüksek demektir.

Alanyazında ana değişkenlerden herhangi birinin (örneğin cinsiyet) incelenen değişkeni (örneğin öz yeterlik) etkilememesi şeklinde ortaya çıkan bir sonucun raporlanmaması eğilimli bir durum söz konusudur. Bu araştırmada belki de bir ilk yapılarak “etki olmamasının da” bir sonuç olduğu kabul edilmiş ve etki ya da etkisizliğine bakılmaksızın tüm sonuçlar raporlanmıştır. Çünkü sayıltılanmaktadır ki örneğin “cinsiyet okul yöneticisinin öz yeterliğinde bir etki gücüne sahip değildir, yani öz yeterlik cinsiyetten etkilenmemektedir” bulgusu alanyazına katılması gereken bir sonuçtur. Öte yandan düzenleyici değişkenlerin etkisinde alanyazın bağlamı bir ilk daha yapılmış ve ana değişken (örneğin cinsiyet) okul yöneticilerinin öz yeterliğinde herhangi bir etkide bulunmuyorsa bile herhangi bir düzenleyici (örneğin çalışmaların uygulamasının yapıldığı okul türü) açısından bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Buradaki temel sayıltı ana değişkenin etki ya da etkisizliğinin söz konusu düzenleyici değişken açısından farklılaşabileceğinin ön kabulüdür. Bunu somutlayan bir örnek şöyle verilebilir: Yapılan meta analiz ile cinsiyetin yönetici öz yeterliğini etkilemediği sonucu ortaya çıkmıştır. Ancak düzenleyici değişkenlerde de durumun aynı olup olmadığı merak edilerek analizlenmiş ve okul türü düzenleyici değişkeni açısından fark çıktığı görülmüştür. Buna göre çalışmanın uygulaması yapılan okul türü; okulöncesi, ilköğretim, ortaokul ve lisenin birlikte olduğu çalışmalarda erkeklerin öz yeterliğinin daha yüksek çıkması (etki büyüklüğü düşük olsa da) alana katılması gereken bir sonuç olarak değerlendirilmiş ve raporlanmıştır.

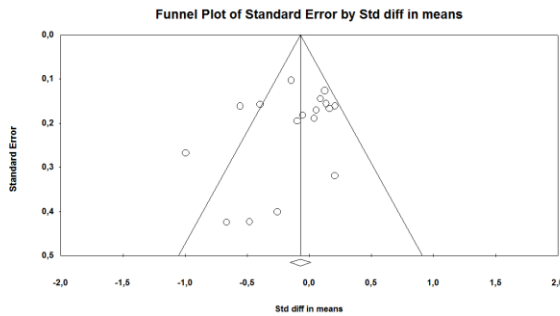
Sonuçların Tartışılması

Meta analiz çalışmalarında sonuçların nasıl tartışılacağı ile ilgili sınırları belirleyici herhangi bir alanyazın bilgisi mevcut olmadığından araştırmacılar tarafından benimsenip uygulanan yeni bir yoldan söz edilebilir. Buna göre; araştırmanın bulgularının birer sonuca dönüştürülüp alanyazındaki durumları temelinde tartışması yapılırken, dahil olma ölçütlerini karşılama karşılama bu çalışmanın objesi durumundaki hiçbir çalışma kullanılmamıştır. Bu uygulamanın temel dayanağı, herhangi bir çalışmanın dahil olduğu durumlar açısından zaten kapsandığından artık bir tartışma dayanağı değilliği ile dahil edilmemişse de tartışmada kullanılabilecek özellikte olmadığıdır. Buna göre başta aynı konuda yapılmış yurt içi ve yurtdışı meta analiz çalışmaları; araştırma Türkiye’deki çalışmaları kapsadığından aynı konudaki yurtdışı çalışmaları ve son olarak başka alanlarda (eğitim yönetimi dışı) yapılmış meta analiz ve birincil çalışmalar bu araştırmanın sonuçlarının tartışılmasında işe koşulabilir olarak değerlendirilmiştir.

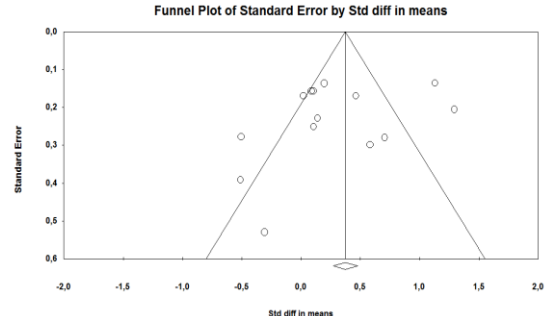
BULGULAR

1- Değişkenlere Göre Okul Yöneticilerinin Öz Yeterlik Algı Çalışmalarının Yayın Yanlılığı

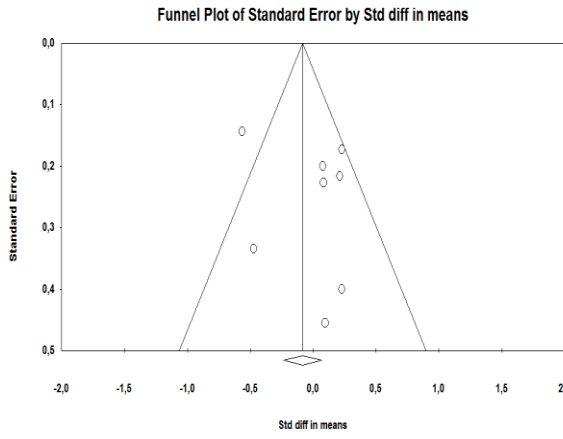
Yayın yanlılığı, istatistiki olarak anlamlı olan çalışmaların yayınlanması eğilimi anlamına gelmektedir. Yayın yanlılığı hesaplanacak ortalama etki büyüklüğünü etkiler ve olması gerekenden daha yüksek gösterir (Borenstein vd., 2013). Bu çalışmada yayın yanlılığı olup olmadığını görmek için; huni saçılım grafiğine bakılmıştır. Grafik 1 incelendiğinde, grafiğin simetrik olduğu görülmektedir. Dolayısıyla huni saçılım grafiğine bakıldığında yayın yanlılığı görünmemektedir. Grafik 2 incelendiğinde, grafiğin simetrik olduğu görülmektedir. Dolayısıyla huni saçılım grafiğine bakıldığında yayın yanlılığı görünmemektedir. Grafik 3 incelendiğinde, grafiğin simetrik olmadığı görülmektedir. Grafiğin sol kısmında 2 çalışma bulunurken, sağ kısmında 6 çalışma bulunmaktadır. Bu dağılım bir yayım yanlılığı problemine ve aşağıda yapıldığı üzere ileri testlerle değerlendirilme gerekliliğine işaret eder. Grafik 4 incelendiğinde, grafiğin simetrik olduğu görülmektedir. Dolayısıyla huni saçılım grafiğine bakıldığında yayın yanlılığı görünmemektedir.



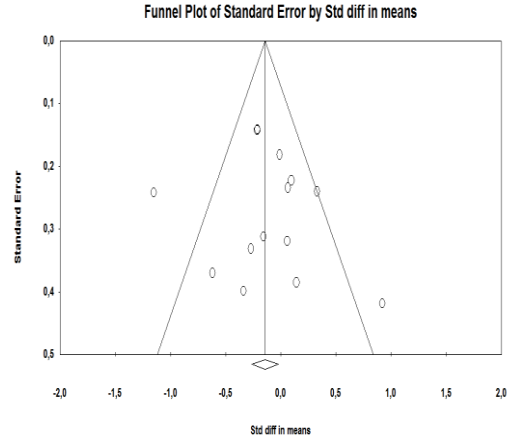
Grafik 1. Cinsiyet değişkeni için huni grafiği



Grafik 2. Lisansüstü eğitim durumu değişkeni için huni grafiği



Grafik 3. Mesleki kıdem değişkeni için huni grafiği



Grafik 4. Yöneticilik kıdemi değişkeni için huni grafiği

Huni saçılım grafiğinin yanında yayın yanlılığının test edilmesi için Orwin'in korumalı sayısı, Duval ve Tweedie'nin kırp ve doldur yöntemi ve Egger testi de kullanılmıştır. Alanyazında yapılan çalışmalarda sıkça kullanıldığından ve anlaşılabilir olduğundan bu ileri yöntemlerle de bir yayın yanlılığı olup olmadığı anlaşılmak istenmiştir. Öz yeterlik ile cinsiyet, lisansüstü eğitim durumu, mesleki kıdem ve yöneticilik kıdemi değişkenleri ilişkisine dair testlere yönelik bulgular Çizelge 5'te sunulmuştur.

Çizelge-2. Öz yeterlik algısı ile değişkenler ilişkisi için yayın yanlılığı test sonuçları

Değişkenler	k	Orwin'in Korumalı Sayısı	Duval ve Tweedie'nin Kırp ve Doldur Yöntemi		Egger Testi
		"Önemsiz" SOF* için gerekli çalışma sayısı	Kırılan çalışma	SOF gözlenen (düzeltilen)	
Cinsiyet	17	-0,01 SOF için 105	2	-0,09933 (-0,04470)	P=0,25 (2 kuyruk)
Lisansüstü eğitim durumu	14	0,01 SOF için 510	3	0,29279 (0,43547)	P=0,32 (2 kuyruk)
Mesleki kıdem	8	-0,01 SOF için 60	1	-0,03013 (-0,05240)	P=0,43 (2 kuyruk)
Yöneticilik kıdemi	14	-0,01 SOF için 184	2	-0,11990 (-0,21283)	P=0,63 (2 kuyruk)

*SOF: Standardize Ortalamalar Farkı

Öz yeterlik algısı ile cinsiyet ilişkisi (Grafik-1) için Orwin'in korumalı sayısı, Rosenthal (1979) tarafından ifade edilen ve çalışma sayısı k olmak üzere $5k+10$ formülü ile bulunan 95 değerinden yüksek olduğundan yayım yanlılığının olmadığı anlamına gelir. Kırp ve doldur yöntemi sonucunda meta analize 2 araştırma daha eklendiğinde huni grafiğinin simetrik olacağı anlaşılmaktadır. Egger testi sonuçları 0,05 düzeyinin üstündedir ki bu huni grafiğinin asimetric olmadığı bir kanıttır. Buna göre öz yeterlik algısı ile cinsiyet ilişkisi verilerinde bu meta-analiz çalışması için yayın yanlılığının olmadığını göstermektedir. Öz yeterlik algısı ile lisansüstü eğitim durumu ilişkisi (Grafik-2) için Orwin'in korumalı sayısı, $5k+10$ formülü ile bulunan 80'den oldukça yüksektir. Meta analize dahil edilen 14 çalışma Türkiye'de ulaşılan tüm çalışmalar olduğundan ve bunlar haricinde 510 çalışmaya daha ulaşılmasının muhtemel olmaması yayım yanlılığının göstergesidir. Kırp ve doldur yöntemi sonucunda meta analize 3 araştırma daha eklendiğinde huni grafiğinin simetrik olacağı anlaşılmaktadır. Egger testi sonuçları 0,05 düzeyinin üstündedir, bu da yayım yanlılığı olmadığını belirtir. Tüm bu veriler bu meta-analiz çalışmasında yayın yanlılığının saptanmadığını göstermektedir. Öz yeterlik algısı ile mesleki kıdem ilişkisi (Grafik-3) için Orwin'in korumalı sayısı, $5k+10$ formülü ile bulunan 50'nin üzerinde olduğundan yayım yanlılığının olmadığı belirtilebilir. Kırp ve doldur yöntemi sonucunda meta analize 1 araştırma daha eklendiğinde huni grafiğinin simetrik olacağı anlaşılmaktadır. Egger testi sonuçları 0,05 düzeyinin üstündedir, bu da yayım yanlılığı olmadığını belirtir. Tüm bu veriler bu meta-analiz çalışmasında yayın yanlılığının saptanmadığını göstermektedir. Öz yeterlik algısı ile mesleki kıdem ilişkisi (Grafik-4) için Orwin'in korumalı sayısı, $5k+10$ formülü ile bulunan 80'nin üzerinde olduğundan yayım yanlılığının olmadığı belirtilebilir. Kırp ve doldur yöntemi sonucunda meta analize 2 araştırma daha eklendiğinde huni grafiğinin simetrik olacağı anlaşılmaktadır. Egger testi sonuçları 0,05 düzeyinin üstündedir, bu da yayım yanlılığı olmadığını belirtir. Tüm bu veriler bu meta-analiz çalışmasında yayın yanlılığının saptanmadığını göstermektedir.

2- Değişkenlere Göre Okul Yöneticilerinin Öz Yeterlik Algı Analizleri

Cinsiyetin öz yeterlik algısı üzerindeki etkisini ortaya koymayı hedefleyen ve dahil etme ölçütlerini karşılayan 17 bağımsız çalışma ile bu çalışmalara ait 17 etki büyüklüğü kullanılmıştır. Bu çalışmalarla meta-analizde örneklem sayısı olarak 3.485'e ulaşılmıştır. Örneklem sayısının 771'i kadın, 2.714'ü erkektir. Meta-analizde hangi modelin kullanılacağına karar verebilmek için öncelikle Q istatistiği hesaplanmış ve bu değerin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır, [Q (17) = 40,825; $p < 0,05$]. Ayrıca I² değerinin de 60,80 olduğu görülmüş ve orta düzeyde varyans oranının olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar ışığında meta-analizde rastgele etkiler modelinin kullanılmasına karar verilmiştir.

2.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Okul Yöneticilerinin Öz yeterlik Algıları

Rastgele etkiler modeli kullanılarak gerçekleştirilen, cinsiyetin öz yeterlik algısı üzerindeki etkisini ortaya çıkaran meta-analiz sonuçları Çizelge-3'te sunulmuştur.

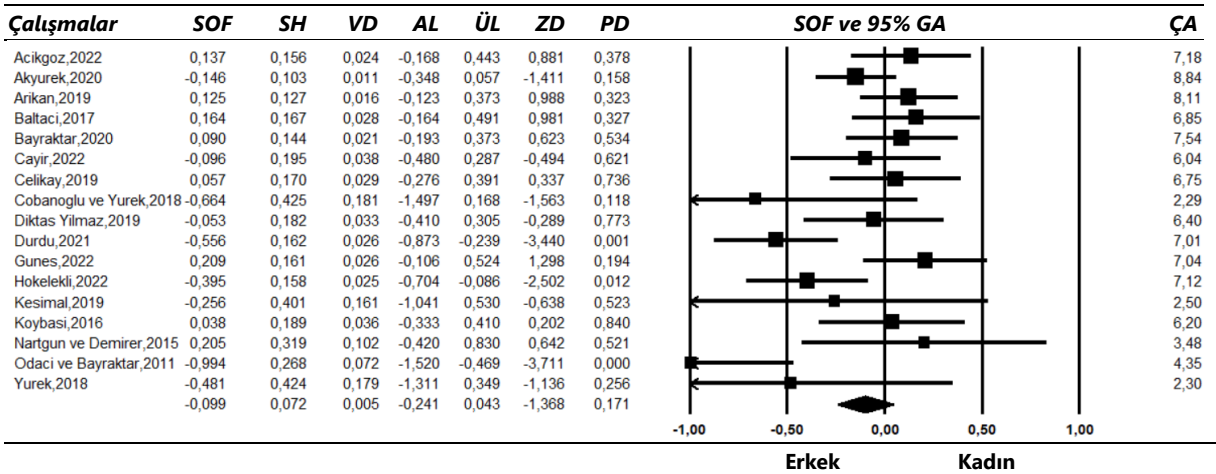
Çizelge-3. Cinsiyetin Öz Yeterlik üzerindeki etkisine ilişkin meta-analiz sonuçları

Değişken	N		k	EB	p	%95 GA		Q	p	I ²
	Kadın	Erkek				Alt limit	Üst limit			
Cinsiyet	771	2.714	17	-0,099	0,171	-0,241	0,043	40,825	0,001	60,80

Rastgele Etkiler Model: $p < .05$, K: Çalışma Sayısı, EB: Etki büyüklüğü, GA: Güven Aralığı, Q: Homojenlik Ölçümü, I²: Higgins ve Thompson Heterojenlik Ölçümü

Çizelge 2'den anlaşılabacağı üzere, rastgele etkiler modeline ait meta-analiz sonucunda erkeklerin öz yeterliğinin fazla olmasına rağmen cinsiyetin yöneticilerin genel öz yeterlik algısı üzerinde anlamlı düzeyde bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir [$k=17$; $d=-0,099$; %95GA= $(-0,241;-0,043)$; $p > 0,05$]. Analiz ile ilgili orman grafiği Grafik 2'de verilmiştir.

Orman grafiği, analiz edilen her bir ve analize dâhil edilen tüm çalışmaların etki büyüklüğü ile güven aralığını gösterir (Lewis & Clarke, 2001). Bu çalışmanın orman grafiği Grafik-5'te verilmiştir.



SOF: Standart Ortalama Farkı, SH: Standart Hata, VD: Varyans Değeri, AL: Alt Limit ÜL: Üst Limit, ZD: Z Değeri, PD: P Değeri, ÇA: Çalışma Ağırlığı

Grafik 5. Öz yeterlik cinsiyet meta-analiz çalışmasına ait orman grafiği

Grafik 5'te okul yöneticilerinin cinsiyetlerinin genel öz yeterliklerine etkisine ait orman grafiğine yer verilmiştir. Şekilde meta-analize dahil edilen her bir çalışmaya ait çalışma ağırlıkları yer almaktadır. Araştırmaya dahil edilen çalışmaların ağırlıklarının genel olarak birbirine yakın olduğu gözlemlenmekle birlikte ağırlıkları düşük çıkan çalışmalar da vardır. Söz konusu çalışmaların Grafik 5 de görüldüğü üzere etki yönünde olmaları itibarıyla sıkıntı yaratmadığı söylenebilirken ağırlığı yüksek çalışmalar sırasıyla çıkarılarak gerçekleştirilen duyarlık analizinde de sonucun değişmediği tespit edilmiştir.

2.2. Lisansüstü Eğitim Durumu Değişkenine Göre Okul Yöneticilerinin Öz yeterlik Algıları

Lisansüstü eğitim durumunun öz yeterlik algısı üzerindeki etkisini ortaya koymayı hedefleyen ve dahil etme ölçütlerini karşılayan 14 bağımsız çalışma ile bu çalışmalara ait 14 etki büyüklüğü kullanılmıştır. Bu çalışmalarla meta-analizde örneklem sayısı olarak 2.090'a ulaşılmıştır. Örneklem sayısının 463'ü lisansüstü eğitimi olanlar, 1.627'si lisansüstü eğitimi olmayanlardır. Meta-analizde hangi

modelin kullanılacağına karar verebilmek için öncelikle Q istatistiği hesaplanmış ve bu değerin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır, $[Q(14)=84,741; p<0,05]$. Ayrıca I2 değerinin de 84,659 olduğu görülmüş ve yüksek düzeyde varyans oranının olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar ışığında meta-analizde rastgele etkiler modelinin kullanılmasına karar verilmiştir.

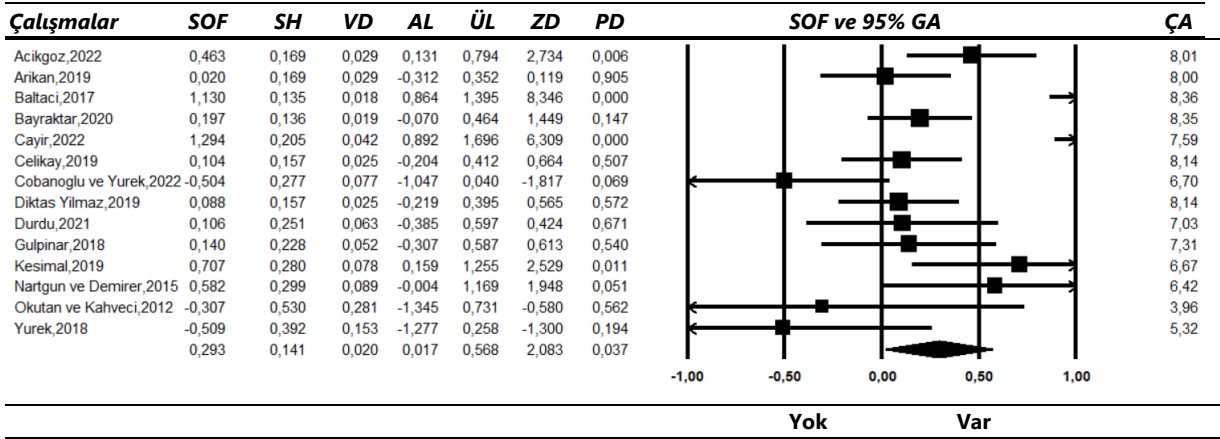
Rastgele etkiler modeli kullanılarak gerçekleştirilen, lisansüstü eğitim durumunun öz yeterlik algısı üzerindeki etkisini ortaya çıkaran meta-analiz sonuçları Çizelge 4'te sunulmuştur.

Çizelge-4. Lisansüstü eğitim durumunun öz yeterlik üzerindeki etkisine ilişkin meta-analiz sonuçları

Değişken	N		k	EB	p	%95 GA		Q	p	I ²
	Var	Yok				Alt limit	Üst limit			
Lisansüstü Eğitim Durumu	463	1.627	14	0,293	0,037	0,017	0,568	84,741	0,000	84,65

Rastgele Etkiler Model: $p < .05$, K: Çalışma Sayısı, EB: Etki büyüklüğü, GA: Güven Aralığı, Q: Homojenlik Ölçümü, I²: Higgins ve Thompson Heterojenlik Ölçümü

Çizelge 7'den anlaşılacağı üzere, rastgele etkiler modeline ait meta-analiz sonucunda lisansüstü eğitim alan okul yöneticileri öz yeterlik algısı üzerinde anlamlı düzeyde bir etkisi olduğu tespit edilmiştir $[k=14, d=0,293; \%95GA=(0,017; 0,568); p<0,05]$. Bu sonuca göre lisansüstü eğitimi olan okul yöneticileri olmayanlara göre daha fazla öz yeterlik algısı içindedir. Analiz ile ilgili orman grafiği Grafik 6'da verilmiştir.



SOF: Standart Ortalama Farkı, SH: Standart Hata, VD: Varyans Değeri, AL: Alt Limit ÜL: Üst Limit, ZD: Z Değeri, PD: P Değeri, ÇA: Çalışma Ağırlığı

Grafik 6. Öz yeterlik lisansüstü eğitim durumu meta-analiz çalışmasına ait orman grafiği

Grafik 6'da öz yeterliğin lisansüstü eğitim durumuna etkisine ait orman grafiğine yer verilmiştir. Şekilde meta-analize dahil edilen her bir çalışmaya ait çalışma ağırlıkları yer almaktadır. Araştırmaya dahil edilen çalışmaların ağırlıklarının genel olarak birbirine yakın olduğu gözlemlenmekte ancak bir çalışmanın ağırlığının düşük olduğu göze çarpmaktadır. Grafik 6'da görüldüğü üzere aksi etki yönünde olması itibarıyla söz konusu çalışma ve ağırlığı yüksek çalışmalar sırasıyla çıkarılarak gerçekleştirilen duyarlık analizinde de sonucun değişmediği tespit edilmiştir.

2.3. Mesleki kıdem Değişkenine Göre Okul Yöneticilerinin Öz yeterlik Algıları

Mesleki kıdemin öz yeterlik algısı üzerindeki etkisini ortaya koymayı hedefleyen ve dahil etme ölçütlerini karşılayan 8 bağımsız çalışma ile bu çalışmalara ait 8 etki büyüklüğü kullanılmıştır. Bu çalışmalarla meta-analizde örneklem sayısı olarak 784'e ulaşılmıştır. Örneklem sayısının 303'ü 1-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanlar, 481'i 11 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olanlardır. Meta-analizde hangi modelin kullanılacağına karar verebilmek için öncelikle Q istatistiği hesaplanmış ve bu değerin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır, $[Q(8)=19,759; p<0,05]$. Ayrıca I2 değerinin de 64,572 olduğu görülmüş ve orta düzeyde varyans oranının olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar ışığında meta-analizde rastgele etkiler modelinin kullanılmasına karar verilmiştir.

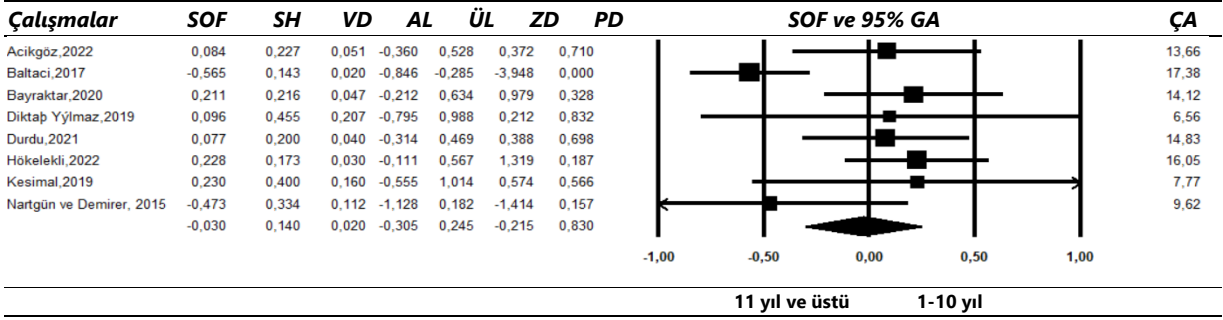
Rastgele etkiler modeli kullanılarak gerçekleştirilen, mesleki kıdemin öz yeterlik algısı üzerindeki etkisini ortaya çıkaran meta-analiz sonuçları Çizelge-5'te sunulmuştur.

Çizelge-5. Mesleki kıdemin öz yeterlik üzerindeki etkisine ilişkin meta-analiz sonuçları

Değişken	N		k	EB	p	%95 GA		Q	p	I ²
	1-10 yıl	11 ve üstü				Alt limit	Üst limit			
Mesleki Kıdem	303	481	8	-0,030	0,830	-0,305	0,245	19,75	0,006	64,57

Rastgele Etkiler Model: $p < .05$, K: Çalışma Sayısı, EB: Etki büyüklüğü, GA: Güven Aralığı, Q: Homojenlik Ölçümü, I²: Higgins ve Thompson Heterojenlik Ölçümü

Çizelge 5'ten anlaşılabacağı üzere, rastgele etkiler modeline ait meta-analiz sonucunda 11 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan yöneticilerin öz yeterliğinin fazla olmasına rağmen mesleki kıdemin öz yeterlik algısı üzerinde anlamlı düzeyde bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir [$k=8$; $d=-0,030$; %95GA= $(-0,305; 0,245)$; $p>0,05$]. Analiz ile ilgili orman grafiği Grafik 7'de verilmiştir.



SOF: Standart Ortalama Farkı, SH: Standart Hata, VD: Varyans Değeri, AL: Alt Limit ÜL: Üst Limit, ZD: Z Değeri, PD: P Değeri, ÇA: Çalışma Ağırlığı

Grafik 7. Öz yeterlik mesleki kıdem meta-analiz çalışmasına ait orman grafiği

Grafik 7'de öz yeterliğin mesleki kıdeme etkisine ait orman grafiğine yer verilmiştir. Şekilde meta-analize dahil edilen her bir çalışmaya ait çalışma ağırlıkları yer almaktadır. Araştırmaya dahil edilen çalışmaların ağırlıklarının genel olarak birbirine yakın olduğu gözlemlenmekle birlikte ağırlıkları düşük çıkan çalışmalar da vardır. Grafik 7'de görüldüğü üzere Söz konusu çalışmalar ile ağırlığı yüksek çalışmalar sırasıyla çıkarılarak gerçekleştirilen duyarlık analizinde de sonucun değişmediği tespit edilmiştir.

2.4. Mesleki kıdem Değişkenine Göre Okul Yöneticilerinin Öz yeterlik Algıları

Yöneticilik kıdeminin öz yeterlik algısı üzerindeki etkisini ortaya koymayı hedefleyen ve dahil etme ölçütlerini karşılayan 14 bağımsız çalışma ile bu çalışmalara ait 14 etki büyüklüğü kullanılmıştır. Bu çalışmalarla meta-analizde örneklem sayısı olarak 1215'e ulaşılmıştır. Örneklem sayısının 764'ü 1-10 yıl arası yöneticilik kıdemiye sahip olanlar, 451'i 11 yıl ve üzeri yöneticilik kıdemiye sahip olanlardır. Meta-analizde hangi modelin kullanılacağına karar verebilmek için öncelikle Q istatistiği hesaplanmış ve bu değer anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır, [$Q(14)=33,686$; $p<0,05$]. Ayrıca I² değerinin de 61,480 olduğu görülmüş ve orta düzeyde varyans oranının olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar ışığında meta-analizde rastgele etkiler modelinin kullanılmasına karar verilmiştir.

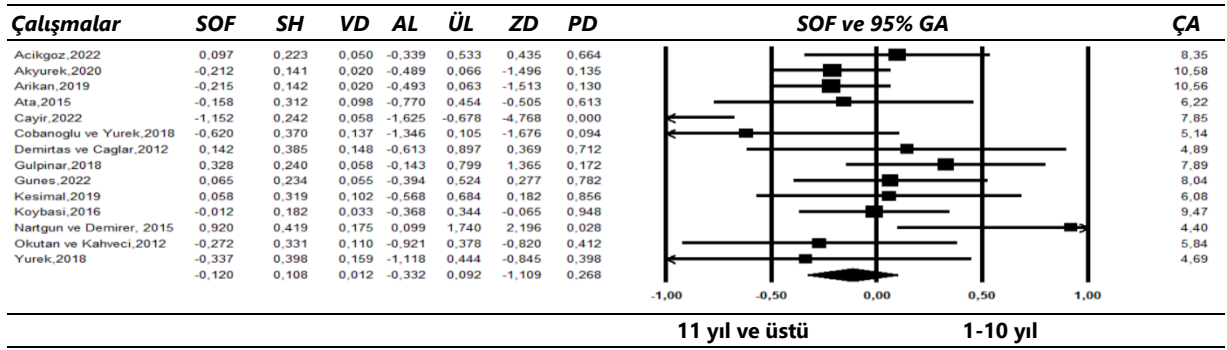
Rastgele etkiler modeli kullanılarak gerçekleştirilen, yöneticilik kıdeminin öz yeterlik algısı üzerindeki etkisini ortaya çıkaran meta-analiz sonuçları Çizelge-6'da sunulmuştur.

Çizelge-6. Yöneticilik kıdeminin öz yeterlik üzerindeki etkisine ilişkin meta-analiz sonuçları

Değişken	N		k	EB	p	%95 GA		Q	p	I ²
	1-10 yıl	11 ve üstü				Alt limit	Üst limit			
Yöneticilik Kıdemi	764	451	14	-0,120	0,268	-0,332	0,092	33,68	0,001	61,48

Rastgele Etkiler Model: $p < .05$, K: Çalışma Sayısı, EB: Etki büyüklüğü, GA: Güven Aralığı, Q: Homojenlik Ölçümü, I²: Higgins ve Thompson Heterojenlik Ölçümü

Çizelge 6'dan anlaşılabacağı üzere, rastgele etkiler modeline ait meta-analiz sonucunda 11 yıl ve üzeri yöneticilik kıdemi olan yöneticilerin öz yeterliğinin fazla olmasına rağmen yöneticilik kıdeminin öz yeterlik algısı üzerinde anlamlı düzeyde bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir [$k=14$, $d = -0,120$ %95GA ($-0,332, 0,092$), $p > 0,05$]. Analiz ile ilgili orman grafiği Grafik 8'de verilmiştir.



SOF: Standart Ortalama Farkı, SH: Standart Hata, VD: Varyans Değeri, AL: Alt Limit, ÜL: Üst Limit, ZD: Z Değeri, PD: P Değeri, ÇA: Çalışma Ağırlığı

Grafik 8. Öz yeterlik yöneticilik kıdemine meta-analiz çalışmasına ait orman grafiği

Grafik 8'de öz yeterliğin yöneticilik kıdemine etkisine ait orman grafiğine yer verilmiştir. Şekilde meta-analize dahil edilen her bir çalışmaya ait çalışma ağırlıkları yer almaktadır. Araştırmaya dahil edilen çalışmaların ağırlıklarının genel olarak birbirine yakın olduğu gözlemlenmekle birlikte özellikle ağırlığı yüksek ve düşük olanlar başta olmak üzere gerçekleştirilen duyarlık analizlerinde de sonucun değişmediği anlaşılmıştır.

3- Değişkenlere Göre Okul Yöneticilerinin Öz Yeterlik Algılarında Düzenleyici Analizleri

Bu çalışmanın bir diğer amacı çeşitli düzenleyici değişkenlerin öz yeterlik algısı ile cinsiyet, lisansüstü eğitim durumu, mesleki kıdem ve yöneticilik kıdemine etkisini etkileyip etkilemediğinin değerlendirilmesidir. Çalışmanın düzenleyici değişkenleri; çalışmalarda kullanılan ölçek, çalışmaların yılı, çalışmaların türü, çalışmaların uygulamasının yapıldığı okul türü ve çalışmaların uygulamasının yapıldığı coğrafi bölge olarak belirlenmiştir.

Belirlenen düzenleyici değişkenler doğrultusunda öz yeterlik cinsiyet ilişkisine dair düzenleyicilik analizleri yapılmış, bu kategorik düzenleyici analizleri Çizelge 7'de verilmiştir.

Çizelge 7. Öz yeterlik cinsiyet ilişkisi için düzenleyici analizleri

Düzenleyici	Değişkenleri	K	EB	SH	p	95% GA		Qb	Sd	p
Çalışmanın Yılı	2000-2019 arası	1	-0,097	0,109	0,370	-0,310	0,115	0,004	1	0,947
	2020 ve sonrası	7	-0,107	0,102	0,293	-0,307	0,093			
Çalışmanın türü	Doktora Tezi	1	0,038	0,189	0,840	-0,333	0,410	0,559	2	0,756
	Makale	7	-0,129	0,138	0,351	-0,400	0,142			
	Yüksek Lisans Tezi	9	-0,104	0,097	0,283	-0,293	0,086			
Çalışma uygulamasının yapıldığı okul türü	İlkokul	2	-0,268	0,148	0,069	-0,557	0,021	16,042	6	0,014*
	İlkokul+Ortaokul	1	0,038	0,189	0,840	-0,333	0,410			
	İlkokul+Ortaokul+Lise	5	-0,303	0,218	0,165	-0,730	0,125			
	Lise	1	0,164	0,167	0,327	-0,164	0,491			
	Ortaokul+Lise	1	0,205	0,319	0,521	-0,420	0,830			
	Okulöncesi+İlkokul+Ortaokul+Lise	6	-0,004	0,064	0,951	-0,130	0,122			
Çalışma uygulamasının yapıldığı coğrafi bölgesi	Okulöncesi+İlkokul+Ortaokul+Lise+Halk Eğitim	1	-0,556	0,162	0,001	-0,873	-0,239	19,644	5	0,001*
	Akdeniz	1	0,057	0,170	0,736	-0,276	0,391			
	Doğu Anadolu	3	-0,560	0,142	0,000	-0,839	-0,281			
	Ege	3	0,117	0,081	0,149	-0,042	0,276			
	Güney Doğu Anadolu	-	-	-	-	-	-			
	İç Anadolu	4	-0,099	0,122	0,380	-0,318	0,121			
Çalışmada kullanılan ölçek	Karadeniz	4	-0,293	0,264	0,266	-0,810	0,223	7,509	9	0,584
	Marmara	2	0,092	0,130	0,478	-0,162	0,347			
	GSE [Aypay, 2010]	2	-0,503	0,470	0,285	-1,425	0,419			
	GSE [Çapri ve Çelikkaleli, 2008]	1	0,057	0,170	0,736	-0,276	0,391			
	PSES [Akin, 2014]	1	0,125	0,127	0,323	-0,123	0,373			
	PSES [Baltacı, 2017]	2	-0,118	0,279	0,672	-0,666	0,429			
	PSES [Dönmez, Özer ve Cömert, 2009]	2	-0,104	0,091	0,253	-0,281	0,074			
	PSES [Negiş-Işık, Derinbay, 2015]	3	-0,223	0,260	0,393	-0,733	0,288			
	PSES [Özer, 2013]	1	0,209	0,161	0,194	-0,106	0,524			
	SAES [Öztürk, 2012]	1	-0,256	0,401	0,523	-1,041	0,530			
	SGSES [Gözüm ve Aksayan, 1999]	1	0,205	0,319	0,521	-0,420	0,830			
	YÖYÖ [Baltacı, 2020]	3	-0,172	0,217	0,427	-0,597	0,253			

K: Çalışma Sayısı, EB: Etki büyüklüğü, SH: Standart Hata, GA: Güven Aralığı, Qb: Düzenleyici etkilere cinsiyetle homojenlik uyumu, (Qb): homojenlik ölçümü, Sd: Serbestlik değeri, p: Anlamlılık düzeyi

Çizelge 7’de öz yeterlik cinsiyet ilişkisine dair düzenleyici analizler incelendiğinde çalışma yılı ($p=0,947$), çalışma türüne ($p=0,756$) ve çalışmada kullanılan ölçeğe ($p=0,584$) göre etki büyüklüklerinin farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>.05$). Okul türü ($p=0,014$) ve örneklem bölgesine ($p=0,001$) bakıldığında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma vardır. Bu bulgu, çalışmaların okul türünün ve örneklem bölgesinin, etki büyüklüğü üzerinde düzenleyici bir rolü olduğunu göstermektedir. Yani okul türüne göre okulöncesi, ilkokul, ortaokul, lise, halk eğitiminin birlikte olduğu örneklem ile Doğu Anadolu bölgesi örnekleminde öz yeterlik erkeklerin lehine bir farklılaşma göstermektedir.

Çizelge 8. Öz yeterlik lisansüstü eğitim ilişkisi için düzenleyici analizleri

Düzenleyici	Değişkenleri	K	EB	SH	p	95% GA		Qb	Sd	p
						Alt	Üst			
Çalışmanın Yılı	2000-2019 arası	9	0,267	0,183	0,144	-0,091	0,624	0,040	1	0,841
	2020 ve sonrası	5	0,330	0,254	0,194	-0,168	0,827			
Çalışmanın türü	Doktora Tezi	-	-	-	-	-	-	0,900	1	0,343
	Makale	5	0,506	0,341	0,138	-0,162	1,174			
	Yüksek Lisans Tezi	9	0,175	0,075	0,020	0,027	0,323			
Çalışma uygulamasının yapıldığı okul türü	İlkokul	1	1,294	0,205	0,000	0,892	1,696	59,284	6	0,000*
	İlkokul+Ortaokul	1	-0,307	0,530	0,562	-1,345	0,731			
	İlkokul+Ortaokul+Lise	4	-0,092	0,167	0,579	-0,419	0,234			
	Lise	1	1,130	0,135	0,000	0,864	1,395			
	Ortaokul+Lise	1	0,582	0,299	0,051	-0,004	1,169			
	Okulöncesi+İlkokul+Ortaokul+Lise	5	0,257	0,107	0,016	0,048	0,467			
	Okulöncesi+İlkokul+Ortaokul+Lise+Halk Eğit.	1	0,106	0,251	0,671	-0,385	0,597			
	Akdeniz	1	0,104	0,157	0,507	-0,204	0,412			
Çalışma uygulamasının yapıldığı coğrafi bölgesi	Doğu Anadolu	3	-0,258	0,221	0,244	-0,691	0,175	49,395	6	0,000*
	Ege	3	0,224	0,120	0,061	-0,010	0,459			
	Güney Doğu Anadolu	1	0,140	0,228	0,540	-0,307	0,587			
	İc Anadolu	1	1,130	0,135	0,000	0,864	1,395			
	Karadeniz	4	0,693	0,283	0,014	0,139	1,247			
	Marmara	1	0,088	0,157	0,572	-0,219	0,395			
Çalışmada kullanılan ölçek	GSE [Aypay, 2010]	2	0,057	0,150	0,706	-0,238	0,351	50,754	8	0,000*
	GSE [Çapri ve Çelikkaleli, 2008]	1	0,104	0,157	0,507	-0,204	0,412			
	PSES [Akin, 2014]	1	0,020	0,169	0,905	-0,312	0,352			
	PSES [Baltacı, 2017]	1	1,130	0,135	0,000	0,864	1,395			
	PSES [Negiş-Işık, Derinbay, 2015]	3	-0,205	0,280	0,465	-0,753	0,344			
	SAES [Öztürk, 2012]	1	0,707	0,280	0,011	0,159	1,255			
	SGSES [Gözüm ve Aksayan, 1999]	1	0,582	0,299	0,051	-0,004	1,169			
	SGSES [Yıldırım ve İlhan, 2012]	1	0,140	0,228	0,540	-0,307	0,587			
	YÖYÖ [Baltacı, 2020]	3	0,629	0,334	0,060	-0,027	1,284			

K: Çalışma Sayısı, EB: Etki büyüklüğü, SH: Standart Hata, GA: Güven Aralığı, Qb: Düzenleyici etkilerin cinsiyetle homojenlik uyumu, (Qb): homojenlik ölçümü, Sd: Serbestlik değeri, p: Anlamlılık düzeyi

Çizelge 8’de öz yeterlik lisansüstü eğitim durumu ilişkisine dair düzenleyici analizler incelendiğinde çalışma yılı ($p=0,841$) ve çalışma türüne ($p=0,343$) göre etki büyüklüklerinin farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>.05$). Buna göre çalışma yılı ve çalışma türlerinin öz yeterlik algısında düzenleyici bir rolü olmadığı söylenebilir. Öte yandan, okul türü, örneklem bölgesi ve çalışmada kullanılan ölçeğe göre incelendiğinde ($p=0,000$) istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma söz konusudur. Bu durum çalışmaların okul türü olarak somutlaşan örneklemelerin, örneklem bölgesinin ve çalışmada kullanılan ölçeğin, etki büyüklüğü üzerinde düzenleyici bir rolü olduğuna işaret etmektedir. Okul türü açısından belirtilirse; ilkokul, lise ve

okulöncesi, ilkokul, ortaokul ve lisenin birlikte seçildiği örneklem gruplarında lisansüstü eğitim alanlar almayanlara göre yöneticilerin öz yeterliğini daha yüksek algılamaktadır. Aynı şekilde örneklem bölgesi İç Anadolu ve Karadeniz bölgesi ve çalışmada kullanılan ölçeğin Baltacı (2017a) tarafından uyarlanan PSES ile Öztürk (2012) tarafından uyarlanan SAES olduğu durumlarda da lisansüstü eğitim alanlar almayanlara göre yöneticilerin öz yeterliğini daha yüksek algılamaktadır.

Çizelge 9-Öz yeterlik mesleki kıdem ilişkisi için düzenleyici analizleri

Düzenleyici	Değişkenleri	K	EB	SH	p	95% GA		Qb	Sd	p
						Alt	Üst			
Çalışmanın Yılı	2000-2019 arası	4	-0,314	0,195	0,107	-0,697	0,068	4,647	1	0,031*
	2020 ve sonrası	4	0,158	0,100	0,114	-0,038	0,355			
Çalışmanın türü	Doktora Tezi	-	-	-	-	-	-	19,151	1	0,000*
	Makale	2	-0,551	0,132	0,000	-0,809	-0,293			
	Yüksek Lisans Tezi	6	0,160	0,095	0,093	-0,027	0,346			
Çalışma uygulamasının yapıldığı okul türü	İlkokul	1	0,228	0,173	0,187	-0,111	0,567	19,607	5	0,001*
	İlkokul+Ortaokul	-	-	-	-	-	-			
	İlkokul+Ortaokul+Lise	2	0,190	0,195	0,329	-0,192	0,572			
	Lise	1	-0,565	0,143	0,000	-0,846	-0,285			
	Ortaokul+Lise	1	-0,473	0,334	0,157	-1,128	0,182			
	Okulöncesi+İlkokul+Ortaokul+Lise	2	0,120	0,197	0,544	-0,267	0,506			
	Okulöncesi+İlkokul+Ortaokul+Lise+Halk	1	0,077	0,200	0,698	-0,314	0,469			
Çalışma uygulamasının yapıldığı coğrafi bölgesi	Akdeniz	-	-	-	-	-	-	1,071	4	0,899
	Doğu Anadolu	1	0,077	0,200	0,698	-0,314	0,469			
	Ege	2	0,151	0,156	0,334	-0,155	0,457			
	Güney Doğu Anadolu	-	-	-	-	-	-			
	İç Anadolu	2	-0,175	0,397	0,660	-0,952	0,603			
	Karadeniz	2	-0,156	0,349	0,655	-0,841	0,529			
	Marmara	1	0,096	0,455	0,832	-0,795	0,988			
Çalışmada kullanılan ölçek	GSE [Aypay, 2010]	1	0,096	0,455	0,832	-0,795	0,988	3,577	5	0,612
	PSES [Baltacı, 2017]	2	-0,175	0,397	0,660	-0,952	0,603			
	PSES [Negiş-Işık, Derinbay, 2015]	1	0,211	0,216	0,328	-0,212	0,634			
	SAES [Öztürk, 2012]	1	0,230	0,400	0,566	-0,555	1,014			
	SGSES [Gözüm ve Aksayan, 1999]	1	-0,473	0,334	0,157	-1,128	0,182			
	YÖYÖ [Baltacı, 2020]	2	0,080	0,150	0,591	-0,213	0,374			

K: Çalışma Sayısı, EB: Etki büyüklüğü, SH: Standart Hata, GA: Güven Aralığı, Qb: Düzenleyici etkilerin cinsiyetle homojenlik uyumu, (Qb): homojenlik ölçümü, Sd: Serbestlik değeri, p: Anlamlılık düzeyi

Çizelge 9'da öz yeterlik mesleki kıdem ilişkisine dair düzenleyici analizler incelendiğinde örneklem bölgesine (p=0,899) ve çalışmada kullanılan ölçeğe (p=0,612) göre etki büyüklüklerinin farklılaşmadığı belirlenmiştir (p>.05). Çalışma yılı (p=0,031), çalışma türü (p=0,000) ve okul türüne (p=0,001) bakıldığında ise istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma vardır. Bu sonuç, çalışma yılının, çalışma türünün ve okul türünün, etki büyüklüğü üzerinde düzenleyici bir rolü olduğunu göstermektedir. Yani çalışma türü makale olan çalışmalarda ve okul türü temelinde de lise örneklem gruplarında, 11 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olanlar 1-10 aralığı kıdemlilere göre okul yöneticilerini daha yeterli bulmaktadırlar.

Çizelge 10'da görülebildiği üzere öz yeterlik yöneticilik kıdemi ilişkisine dair düzenleyici analizler incelendiğinde çalışma yılı (p=0,357), çalışma türü (p=0,756), örneklem bölgesine (p=0,300) ve çalışmada kullanılan ölçeğe (p=0,149) göre etki büyüklüklerinin farklılaşmadığı belirlenmiştir (p>.05).

Çizelge 10- Öz yeterlik yöneticilik kıdemi ilişkisi için düzenleyici analizleri

Düzenleyici	Değişkenleri	K	EB	SH	p	95% GA		Qb	S _d	p
						Alt	Üst			
Çalışmanın Yılı	2000-2019 arası	10	-0,040	0,106	0,708	-0,247	0,168	0,850	1	0,357
	2020 ve sonrası	4	-0,293	0,253	0,248	-0,788	0,203			
Çalışmanın türü	Doktora Tezi	2	-0,049	0,157	0,757	-0,356	0,259	0,558	2	0,756
	Makale	7	-0,205	0,215	0,340	-0,626	0,216			
	Yüksek Lisans Tezi	5	-0,024	0,115	0,835	-0,249	0,201			
Çalışma uygulamasının yapıldığı okul türü	İlkokul	1	-1,152	0,242	0,000	-1,625	-0,678	24,875	5	0,000*
	İlkokul+Ortaokul	2	-0,072	0,159	0,652	-0,384	0,240			
	İlkokul+Ortaokul+Lise	4	-0,151	0,186	0,415	-0,516	0,213			
	Lise	1	-0,158	0,312	0,613	-0,770	0,454			
	Ortaokul+Lise	1	0,920	0,419	0,028	0,099	1,740			
	Okulöncesi+İlkokul+Ortaokul+Lise	5	-0,056	0,098	0,564	-0,248	0,135			
	Okulöncesi+İlkokul+Ortaokul+Lise+Halk Eğit.	-	-	-	-	-	-			
Çalışma uygulamasının yapıldığı coğrafi bölgesi	Akdeniz	-	-	-	-	-	-	6,069	5	0,300
	Doğu Anadolu	2	-0,498	0,271	0,071	-1,020	0,042			
	Ege	2	-0,106	0,148	0,475	-0,397	0,185			
	Güney Doğu Anadolu	2	0,276	0,204	0,176	-0,124	0,675			
	İç Anadolu	3	-0,139	0,105	0,187	-0,344	0,067			
	Karadeniz	4	-0,151	0,431	0,726	-0,996	0,694			
	Marmara	1	0,065	0,234	0,782	-0,394	0,524			
Çalışmada kullanılan ölçek	GSE [Aypay, 2010]	1	-0,272	0,331	0,412	-0,921	0,378	13,317	9	0,149
	PSES [Akin, 2014]	1	-0,215	0,142	0,130	-0,493	0,063			
	PSES [Dönmez, Özer ve Cömert, 2009]	3	-0,115	0,107	0,285	-0,325	0,095			
	PSES [Negiş-Işık, Derinbay, 2015]	2	-0,489	0,271	0,071	-1,020	0,042			
	PSES [Özer, 2013]	1	0,065	0,234	0,782	-0,394	0,524			
	SAES [Öztürk, 2012]	1	0,058	0,319	0,856	-0,568	0,684			
	SAES [Ata, 2015]	1	-0,158	0,312	0,613	-0,770	0,454			
	SGSES [Gözüm ve Aksayan, 1999]	1	0,920	0,419	0,028	0,099	1,740			
	SGSES [Yıldırım ve İlhan, 2012]	1	0,328	0,240	0,172	-0,143	0,799			
	YÖYÖ [Baltacı, 2020]	2	-0,524	0,624	0,401	-1,747	0,699			

K: Çalışma Sayısı, EB: Etki büyüklüğü, SH: Standart Hata, GA: Güven Aralığı, Qb: Düzenleyici etkilerin cinsiyetle homojenlik uyumu, (Qb): homojenlik ölçümü, S_d: Serbestlik değeri, p: Anlamlılık düzeyi

Çizelge 10 incelendiğinde çalışmaların örneklemelerinin alındığı okul türüne (p=0,000) göre yönetici öz yeterliğini algılamada istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Bu sonuç, okul türünün, etki büyüklüğü üzerinde düzenleyici bir rolü olduğuna işaret etmektedir. İlkokul örneklem grubu türlü okulların katılımcıları, 11 yıl ve üzeri yöneticilik kıdemi olanları 1-10 yıl aralığı yöneticilik kıdemi olanlara göre, yöneticilerini daha yeterli bulmaktadırlar. Öte yandan ortaokul ve lisenin birlikte seçildiği örneklem grubunda ise aksine 1-10 yıl arası yöneticilik kıdemi olanlar 11 ve üstü kıdeme sahip olanlara göre yöneticileri daha öz yeterli olarak değerlendirmektedirler.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın amacı okul yöneticilerinin öz yeterlik algısı ile ilgili cinsiyet, mesleki kıdem, yöneticilik kıdemi ve lisansüstü eğitim alıp almama değişkenleri temelinde standart ortalamalar farkını ortaya koymak ve olası düzenleyici (Çalışmanın türü, yılı, ölçeği, örneklem bölgesi, örneklem okulu) etkilerini

belirlemektir. Bu bağlamda Türkiye'deki okullar ve diğer eğitim kurumlarını konu edinen öz yeterlik algısı ve yukarıda sayılan dört değişkenin ilişkisini ortaya koyan çalışmalar incelenmiştir.

Araştırmanın birinci sonucuna göre; Türkiye'de okul yöneticilerinin cinsiyetlerine göre öz yeterlik algısı erkekler lehine olmakla birlikte bu durum istatistiksel olarak anlamlı kabul edilecek düzeyde değildir. Gerek yurt içi gerekse yurtdışında araştırmanın konusu ile doğrudan aynı başka araştırma yoktur. Bu temelde, yurtdışında yapılmış birincil çalışmalar incelendiğinde; araştırmanın sonuçlarından farklı olarak yurt dışında yapılmış bazı araştırmalarda (Crawford, 2019; Schrik, 2017; Mokhtarzadeh, 2020; Smith, Guarino, Strom & Adams, 2006; Nye, 2008) kadın eğitim yöneticilerinin erkeklere oranla daha yüksek öz yeterliğe sahip olduklarını tespit etmişlerdir. Yine yurtdışında yapılan çalışmalarda (Banks Lang, 1994; Kitson, 2018; Tschannen-Moran & Gareis, 2004; Givens, 2022; Dimmock & Hattie, 1996; Campbell, 2012; Roberts, 1992; Yates, 2015; Wooldridge, 2016; Postma, 2019; Thompson, 2022; Nikolas, 2013; Garza-Kortan, 2022; Waskiewicz, 2002; Virga, 2002) tarafından yapılan çalışmalarda ise eğitim yöneticilerinin öz yeterlik algısında cinsiyet açısından bir farklılığa rastlanmamıştır. Bu araştırmanın cinsiyet ve öz yeterlik ilişkisi ile ilgili tespiti bağlamı benzer ve farklı sonuç başka örgütlerin yöneticilerinin öz yeterlikleri ile ilgili araştırmalarda da vardır. Buna göre benzer sonuçlar spor eğitimi veren üniversite yöneticileri (Can, 2022), spor yöneticileri (Öksüz, 2018) ve işletme yöneticileri (Karagonlar & Öztürk, 2015) ile ilgili çalışmalarda da çıkmıştır. Diğer yandan sağlık yönetiminde (Biçer, İlman & Ekiz, 2018) cinsiyet ile öz-yeterlik arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve erkeklerin öz yeterlik algısının yüksek olduğu tespiti vardır. Bütün bunlara bakarak cinsiyetin yönetici öz yeterliğini belirlemede kültürel, uluslararası ve örgütsel farklılıklar olduğu söylenebilir.

Araştırmanın ikinci sonucuna göre; Türkiye'de okul yöneticilerinin lisansüstü eğitim almış olup olmamasına göre eğitim yöneticisi öz yeterlik algısı lisansüstü eğitim alanlar lehine anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Givens (2022) tarafından yapılan araştırmalarda lisansüstü ile lisans eğitime sahip eğitim yöneticileri arasında öz yeterlik algısı açısından bir fark yoktur. Benzer bir tespit Banks Lang (1994) tarafından yapılan çalışmada da vardır. Crawford (2019) ve Roberts (1992) tarafından yapılmış çalışmalarda ise katılımcıların lisans düzeyinde katılımcı olmaksızın yüksek lisans, ileri derece ve doktora düzeyliler arasında öz yeterlik açısından bir fark olmadığı tespiti yapılmıştır. Ancak Schrik (2017) tarafından yapılan çalışmada (yüksek lisans, ileri derece ve doktora) aynı eğitim seviyeleri bağlamında (yüksek lisans, ileri derece ve doktora), eğitim seviyesi üst düzeyde olan katılımcıların ortalamaları daha yüksek ve bu doktora açısından anlamlıdır. Türkiye de ama farklı örgütlerde yapılan bazı çalışmalar ise araştırmanın bu sonucuna paralel olarak Katrancı (2019) tarafından yapılan çalışmada lisansüstü eğitim alan yönetici hemşirelerin anlamlı düzeyde yüksek öz yeterliğe sahip olduğunu ortaya koymuştur bunun yanında Uçar (2018) ve Uyaniker (2014) de yaptıkları çalışmalarda lisansüstü eğitim dahil eğitim seviyesi arttıkça öz yeterlik algısının da anlamlı olarak arttığını ortaya koymuştur. Diğer yandan spor yöneticilerinin öz yeterliği ile eğitim durumları arasında bir ilişki bulunmamıştır (Öksüz, 2018).

Araştırmanın üçüncü sonucuna göre; Türkiye'de okul yöneticilerinin 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanların öz yeterlik algısı, 10 yıl ve altında kıdeme sahip olanlara göre daha yüksektir ancak bu durum istatistiksel olarak anlamlı değildir. Yurtdışında yapılan bir araştırma olarak Laouni'nin (2023) çalışması incelendiğinde genç yaşlarda yüksek, orta yaşlarda düşme ve ilerleyen yaşlarda yükselme şeklinde bir öz yeterlik algısı olduğu tespiti yapıldığı görülmektedir. Öte yandan Williams (2012) okul zamanlarının uzunluğunun (kıdemin) müdürlerin öz yeterlik algısında bir farklılık meydana getirmediğini belirtmektedir. Öte yandan yapılan bazı nicel çalışmalarda (Campbell, 2012; Nye, 2008; Virga, 2002) ve Hernandez (2019) ve Calacone (2015) tarafından yapılan nitel çalışmalarda özellikle öğretmenlik deneyimi olan müdürlerin öz yeterliğinin yüksek olduğu tespiti vardır. Aksine bir sonuç olarak Crawford (2019) öğretmenlikte geçen sürenin müdürün öz yeterliğini etkilemediğini tespit etmiştir. Alanyazında bu araştırmanın bulgusuna paralel fakat farklı bir örgütte olmak üzere yönetici hemşirelerin (Uyaniker, 2014) ve spor yöneticilerinin (Öksüz, 2018) öz yeterlik algısı ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı fark olmadığını ortaya koyan çalışmaların yanında, Gerçek (2018) tarafından yapılan çalışmada özel sektör yöneticilerinin mesleki kıdemi ile öz-yeterlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve kıdem ilerledikçe öz yeterlik algısının da yükseldiği ortaya konmuştur.

Araştırmanın dördüncü sonucuna göre; Türkiye'de okul yöneticilerinin 11 yıl ve üzeri yöneticilik kıdemine sahip olanlarının öz yeterlik algısı 10 yıl ve daha altı olanlara göre daha yüksek çıkmış ancak bu

durum istatistiksel olarak anlamlı kabul edilecek düzeyde değildir. Oysa alanyazında daha fazla deneyime sahip yöneticilerde öz yeterliliğin daha güçlü olduğunu ortaya koyan çalışmalar (Hesbol, 2019; Givens, 2022; Laouni, 2023; Schrik, 2017; Oplatka, 2004; Fisher, 2014; Postma, 2019) bulunmaktadır. Calacone (2015), Dille, (2017) ve Dillard, (2013) tarafından yapılan nitel çalışmada da yöneticilik deneyiminin öz yeterliğe katkı sağladığı tespiti vardır. Oysa dikkate değer hayli fazla çalışmada da (Banks Lang, 1994; Laouni, 2023; Williams, 2012; Baroudi & Hojeij, 2018; Roberts, 1992; Nikolas, 2013; Garza-Kortan, 2022; Ford, 2019; Waskiewicz, 2002) yöneticilik deneyimi ne olursa olsun eğitim yöneticisinin öz yeterlik ortalamalarının farklı olmadığı tespitinde bulunulmuştur. Alan yazında bu araştırmanın bulgusuna paralel şekilde öz yeterlik algısı ile spor eğitimi ve spor yöneticilik kıdemi değişkeni arasında anlamlı fark olmadığını ortaya koyan Can (2022) ve Çiftçi (2013) gibi çalışmalar da mevcuttur. Bandura'dan (1977) başlayarak, her ne kadar bu çalışmada anlamlı çıkmadıysa da yukarıda değinilen birçok çalışmada öz yeterlik algısı ile ilgili olarak deneyimin-kıdemin önemini ortaya konmaktadır.

Araştırmanın bir diğer sonuç kümesi de; cinsiyet, eğitim düzey, mesleki kıdem ve yöneticilik kıdemi ve öz yeterlik algıları arasındaki bağlantının çalışmanın yılı, türü, örneklem bölgesi ve kullanılan ölçeği isimli düzenleyicilere/moderatörlere göre elde edilen sonuçlardır. Bunlardan ilki; cinsiyete göre öz yeterliliğin düzenleyicileri kapsamında; okul türüne göre okulöncesi, ilkökul, ortaokul, lise, halk eğitiminin birlikte olduğu örneklem ile Doğu Anadolu bölgesi örnekleminde öz yeterliliğin erkeklerin lehine bir farklılaşma göstermesidir. İkincisi; lisansüstü eğitime göre öz yeterliliğin düzenleyicileri kapsamında okul türüne göre ilkökul, lise ve okulöncesi, ilkökul, ortaokul ve lisenin birlikte seçildiği örneklem gruplarında, İç Anadolu ile Karadeniz örneklem bölgesi ve çalışmada kullanılan ölçeğin Baltacı (2017a) tarafından uyarlanan PSES ile Öztürk (2012) tarafından uyarlanan SAES olduğu durumlarda da lisansüstü eğitim alanların almayanlara göre yöneticilerinin öz yeterliliğini daha yüksek algılamış olmalarıdır. Üçüncüsü; mesleki kıdeme göre öz yeterliliğin düzenleyicileri kapsamında, çalışma türü makale olan çalışmalarda ve okul türü temelinde de lise örneklem gruplarında, uzun mesleki kıdemi olanların kısa kıdemlilere göre okul yöneticilerini daha yeterli bulmalarıdır. Dördüncüsü; yöneticilik kıdemine göre öz yeterliliğin düzenleyicileri kapsamında, okul türü bağlamında ilkökullu daha uzun süreli kıdeme sahip yöneticilerin, daha kısa kıdeme sahip olanlara göre, yöneticilerini daha yeterli bulmalarıdır. Öte yandan ortaokul ve lisenin birlikte seçildiği örneklem grubunda ise aksine kısa kıdeme sahip katılımcılar uzun kıdeme sahip olanlara göre yöneticileri daha öz yeterli olarak değerlendirmektedirler. Alanyazında gerek yurt içinde gerekse yurtdışında bir meta analiz çalışmasının olmaması düzenleyici sonuçlarının tartışılmasında zayıflık oluşturmaktadır.

Eğitim yönetimi alanında okul yöneticilerinin öz yeterliliği ile ilgili üretilmiş çalışmaları meta analize tabi tutan bu çalışma yürütülürken karşılaşılan sonuçlar da şöyledir. Çalışmaların sunumlarında tablonun başka altındaki açıklamanın başka olduğu türden özensizlikler mevcuttur. Çalışmaların bazılarında veriler eksik, bazıları görüntüsel sorunlu ve diğer bazılarında hiç yer verilmemiştir. Örneklem oluşturmada sorunlar, eksiklikler ve yöntemsizlikler mevcuttur. Lisansüstü eğitim durumu değişkeni bağlamında incelenen 14 çalışmanın sadece 5 tanesinin (%36) istatistiksel olarak öz yeterlik algısının lisansüstü eğitim durumu farklılıklarına göre değiştiği ile ilgili anlamlı veriler içeren çalışmalar olması buna bir örnek olabilir. Bu durum yapılan meta-analiz çalışmasının çoğunu anlamsız verileri barındırmış çalışmaların birleştirilerek bir etki büyüklüğü oluşturulduğunda anlamlı bir sonuca ulaşılabilirdiğini göstermesi bakımından dikkat çekicidir ki Üstün ve Eryılmaz (2014) meta analizin bir araştırma sentezi olarak, geniş kapsamlı çok sayıda araştırma sonuçlarının anlamlı biçimde birleştirilmesi ve yorumlanmasını sağlamaya yaradığı bu yönüyle alan yazındaki tutarsız sonuçları açıklamada güçlü bir araç olduğunu belirtmektedirler. Öte yandan, Türkiye'ye has olabilir gibi gözükse de belirtmek gerekir ki sanki herkes kendi çalışması için ölçek uyarlama çabasındadır hatta aynı ölçeğin aynı kişi tarafından ikinci kez uyarlanması söz konusu olabilmektedir. Yani ölçekte bir standart oluşturma sorunundan söz edilebilir her ne kadar diğer sosyal bilimlerde de olan bir sorun olsa da bu durum bilim insanlarının birbirinin görüşüne saygı duymasıyla aşılabılır. Zira Amerika'nın her defasında yeniden keşfedilmeye çalışılması zaman, emek, para kaybindan başka bilim olamama gibi bir sonucu da doğurabilir.

Bütün bunlardan sonra, öncelikle bu meta analiz çalışmasının sonuçları itibarıyla şunlar önerilebilir: Uygulama içindeki öğretmen, eğitim yöneticisi ve kanun koyucu ile eğitim politikacıları eğitim yöneticilerinin öz yeterlikli olabilmesi için lisansüstü eğitimi olmaları gerektiğinin önemini anlamalıdır.

Araştırmacılar yurtdışındaki eğitim yöneticilerinin en az yüksek lisanslı olmaları itibarıyla Türkiye'deki ilgililerin dikkatini çekecek ülke karşılaştırma çalışmaları yapmalıdırlar. Araştırmacılar ayrıca düzenleyici değişkenlerde fark çıkan durumları betimsel ve nedensel olarak açıklayabilecek çalışmalar yapabilirler. Bu araştırmanın konuyu derinleştirecek ve geliştirecek araştırmalar açısından alanyazında yol gösterici bir rolü olacağı düşünülmekle birlikte meta-analiz Türkiye'deki çalışmalarla sınırlı tutularak yapılmıştır. Araştırmacılara başka ülkelerde yapılmış öz yeterlik ile cinsiyet, lisansüstü eğitim durumu ve kıdem ilişkisi içeren çalışmaların da katılarak daha kapsamlı bir meta-analiz çalışması yapması önerilebilir. Tüm bunlara ek olarak gelecekte araştırmacılar tarafından öz yeterlik ile öğrenci, okul başarısı, güdülenme, iklim, bağlılık vb. ilişkisini inceleyen meta-analizler de yapılabilir.

KAYNAKÇA / REFERENCES

- Açıkalin, A. (1998) *Toplumsal, Kurumsal ve Teknik Yönleriyle Okul Yöneticiliği*. Ankara. Önder Matbaacılık.
- Akın, U. (2014). Okul müdürlerinin inisiyatif alma düzeyleri ile öz-yeterlikleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(2), 125-149. doi: 10.14527/kuey.2014.006
- Aktunal, T. (2018). *Örgüt kültürü ve işe cezp olma ilişkisi: Bir meslek yüksekokulunda uygulama*. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi
- Açıkgöz, H. (2022). *Okul yöneticilerinin psikolojik sözleşme algısı ile özyeterlikleri arasındaki ilişki*. Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli
- Akyürek, M. İ. (2020). Okul yöneticilerinin öz-yeterlik algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (38), 72-83
- Arıkan, P.A. (2019) *Okul yöneticilerinin özyeterlik inançları ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla
- Ata, E. (2015). *Okul yöneticilerinin öz yeterlik inançları ile etkili okul liderliği arasındaki ilişki*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Atalay, R., Kızılay, E. & Öner Armağan, F. (2021). Türkiye'de fen eğitimi alanındaki öz yeterlik araştırmalarının analizi: bir meta sentez çalışması. *Anadolu Öğretmen Dergisi*, 5 (2), 226-248
- Ayık, A., Savaş, M. & Yücel, E. (2015). İlkokullarda görev yapan okul müdürlerinin genel öz yeterlik ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (2), 193-218
- Aypay, A. (2010) *Genel öz yeterlik ölçeği'nin (göyö) Türkçe 'ye uyarlama çalışması*, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 11(2), 113-131
- Baltacı, A. (2017a). Okul müdürlerinin iş doyumları ile öz yeterlik algıları arasındaki ilişki, *Ihlara Eğitim Araştırmaları Dergisi* 2(1), 49-76.
- Baltacı, A. (2017b). Okul Müdürlerinin Öz-Yeterlik Algıları ve Mesleğe Yönelik Tutumları Arasındaki İlişki. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3 (2) , 35-61
- Baltacı, A. (2020). Yönetici Öz yeterlik Algısı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Uluslararası Karamanoğlu Mehmetbey Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2 (1), 8-16.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency". *American Psychologist*. 37. 122-147.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of thought and action: a social-cognitive theory*. Englewood Cliffs: NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1994). "Self-Efficacy". In V. S. Ramachauran (Ed.). *Encyclopedia of Human Behaviour*. 4: 71-81. New York: Academic Press.
- Bandura, A. (1995). *Self-efficacy: Changing societies*. Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (2000). Exercise of human agency through collective efficacy, *Current Directions in Psychological Science*, 9(3), 75-78
- Banks Lang, V. L. (1994). *An examination of rural Iowa secondary school principals' self-efficacy and other related factors for meeting the needs of students at risk of school failure*. A Dissertation Submitted to the Graduate Faculty in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy, Iowa State University
- Baroudi, S. & Hojeij, Z. (2018) The role of self-efficacy as an attribute of principals' leadership effectiveness in K-12 private and public institutions in Lebanon, *International Journal of Leadership in Education*, 23(4), 457-471.

- Bayraktar, F. (2020) *Okul yöneticilerinin özyeterlikleri ile politik becerileri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli
- Baysal, Y.E. (2020) *Farklı öğretim uygulamalarının fen öğretimi öz yeterlik inançları üzerindeki etkisi: Bir meta analiz çalışması* Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya
- Biçer, E. B., Ilıman, E., & Ekiz, T. (2018). Sağlık yönetimi mezunlarının öz yeterliliklerinin istihdam durumuna etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1619-1635.
- Borenstein, M., Hedges, L.V., Higgins, J.P.T. & Rothstein, H.R.(2013). *Meta-analize giriş* (S.Dinçer, Çev.) Ankara: Anı Yayıncılık.
- Can, B. (2022) *Spor eğitimi veren üniversite yöneticilerinin kişilik özellikleri, öz yeterlik inançları ve spora yönelik tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya
- Campbell, W. L. (2012). *Correlating principals' self-efficacy ratings with ratings of their efficacy by their teachers: perceptions of leadership*. Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education in Educational Leadership, Youngstown State University
- Calacone, K. T. (2015). *The effect of professional development on the self-efficacy of new public high school principals in upstate New York*. The Sage Colleges, In Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education In Educational Leadership
- Carleton, E. L., Barling, J., & Trivisonno, M. (2018). Leaders' trait mindfulness and transformational leadership: The mediating roles of leaders' positive affect and leadership self-efficacy. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 50(3), 185-194
- Cobanoğlu, F., & Yurek, U. (2018). School administrators' self-efficacy beliefs and leadership styles. *European Journal of Educational Research*, 7(3), 555-565
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates
- Crawford, T. M. (2019). *A quantitative study of P-12 public, rural principals' self-efficacy with Florida's principal leadership standards*. A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education in Educational Leadership College of Education, Florida Southern College
- Çapri, B., & Çelikkaleli, Ö. (2008). Genel Yetkinlik İnancı Ölçeği'nin Türkçeye çevrilmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17 (3), 93-104.
- Çayır, C. (2022). İlkokul müdürlerinin öz yeterlik algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi: Ordu ili örneği. *Route Education and Social Science Journal*, 9(5), 260-270
- Çelikay, P. (2019) *Okul yöneticilerinin genel öz yeterlik inançları ve sahip oldukları liderlik stillerinin yetenek yönetimi becerileri ile ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin
- Çiftçi, S. (2013) *Spor yöneticilerinin öz yeterlik durumlarının belirlenmesi*. Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu
- Çolak, T. (2017). *Yöneticilerin ve sınıf öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları ve empati algıları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Darmody, M. & Smyth, E. (2016). Primary school principals' job satisfaction and occupational stress. *International Journal of Educational Management*, 30(1), 115-128.
- Demirtaş, H. & Çağlar, Ç. (2012). Okul müdürlerinin özyeterlik inançları ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13 (3)
- Demirtaş, H. & Özer, N. (2014). Okul müdürlerinin bakış açısıyla okul müdürlüğü. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22 (1), 1-24
- Diktaş Yılmaz, D. (2019). *Öz yeterlik ile kariyer gelişimi ilişkisi Pendik ilçesi eğitimcileri örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Dillard, R. C. C. (2013). *Self-efficacy beliefs of principals in economically disadvantaged high schools with high African American male graduation rates*. University of Maryland, College Park ProQuest Dissertations & Theses, 2013. 3590611
- Dille, S. A. (2017). *Perceived self-efficacy of principals in over and underperforming schools*. A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctorate in Education Doctoral Program in Educational Leadership at Fresno State Kremen School of Education and Human Development California State University, Fresno
- Dimmock, C., & Hattie, J. (1996). School Principals' self-efficacy and its measurement in a context of restructuring. *School Effectiveness and School Improvement*, 7(1), 62-75.
- Doğan, A. (2023). Kadın çalışanların iş ile bütünleşmesi içinde İş Hayatında Kadın Çalışanlar Türkiye İngiltere Karşılaştırması (Editör: Dr. Çağla Demir, Öğr. Gör. Dr. Nurcan Çetiner) Eğitim Yayınevi

- Dönmez, B., Özer, N. & Cömert, M. (2009). Okul müdürlerinin özyeterlik algıları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. 18. Eğitim Bilimleri Kurultayında sunulan bildiri. Ege Üniversitesi, İzmir.
- Durdu, M. (2021). *Okul yöneticilerinin kendilerini geliştirme düzeyleri ile öz yeterlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Rize
- Durham, C.C., Knight, D., & Locke, E.A. (1997). Effects of leader role, team-set goal difficulty, efficacy, and tactics on team effectiveness. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 72, 203–231.
- Earley, P.C. (1994). Self or group? Cultural effects of training on self-efficacy and performance. *Administrative Science Quarterly*, 39, 89–117.
- Feltz, D.L. & Lirgg, C.D. (1998). Perceived team and player efficacy in hockey. *Journal of Applied Psychology*, 83, 557–564.
- Fisher, Y. (2014). The timeline of self-efficacy: changes during the professional life cycle of school principals. *Journal of Educational Administration* 52(1), 58-83.
- Ford, M. C. (2019). *Instructional leadership self-efficacy of principals in the context of a statewide educator evaluation system* Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education Leadership in Schooling University of Massachusetts Lowell
- Garza-Kortan, M. V. (2022). A study of self efficacy, grit, persistence, and professional development of select texas public school principals participating in the principal pipeline program Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor Of Education, The University of Texas Rio Grande Valley
- Gerçek, A. (2018). *Genel öz yeterlik ve çatışma yönetim tarzı ilişkisi: özel sektör çalışanları üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya
- Givens, H.(2022). *Self-efficacy and mentoring experiences among administrators of deaf schools*. Submitted to the Faculty of the Graduate School in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education University of the Cumberland.
- Glass, G. V. (1976) Primary, secondary and meta-analysis of research. *Educational Researcher*, 5 (10), 3-8
- Gözüm, S. & Aksayan, S. (1999). Öz-etkililik-yeterlik ölçeğinin Türkçe formunun güvenilirlik ve geçerliliği. Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 2(1), 21-34.
- Gülpınar, A. (2018). *Okul yöneticilerinin öz-yeterliklerine ilişkin algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elâzığ
- Günes, A. M. (2022). The Relationship between problem-solving skills, burnout levels and self-efficacy beliefs of school principals. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 9(3), 590-602.
- Hernandez, F. O. (2019). *Principal self-efficacy: Exploring the role of teaching experience on principals' self-efficacy beliefs*. A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education in the Graduate School of Education of Fordham University, New York.
- Higgins, J. P., Thompson, S. G., Deeks, J. J., & Altman, D. G. (2003). Measuring inconsistency in meta analyses. *Bmj*, 327(7414), 557-560.
- Hipp, K. A. (1996) Teacher efficacy: Influence of principal leadership behavior. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association. New York.
- Hodges, L. & Carron, A.V. (1992). Collective efficacy and group performance. *International Journal of Sport Psychology*, 23, 48–59.
- Hökelekli, B. (2022). *İlkokul yöneticilerinin otomatik düşünce sıklıkları ile öz yeterlik inançları arasındaki ilişki (Nevşehir örneği)* Yüksek Lisans Tezi, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir
- Ikebuaku, P. A. (2018) Occupational self efficacy, psychological empowerment and shift work as antecedents of organisational commitment among Ajaokuta Steel Company workers Retrived: <http://eprints.gouni.edu.ng/543/1/my%20project%20for%20repository.docx>
- Jerusalem, M. & Schwarzer, R. (1992). Self-efficacy as a resource factor in stress appraisal processes. In R. Schwarzer (Ed.), *Self-efficacy: Thought Control of Action* (pp. 195–213). Washington, DC: Hemisphere.
- Hesbol, K. A. (2019). Principal self-efficacy and learning organizations: Influencing school improvement. *International Journal of Educational Leadership Preparation*, 14(1), 33– 51.
- Işık, A. & Derinbay, D. (2015). Turkish version of the principals' sense of efficacy scale: validity and reliability study. *Eurasian Journal of Educational Research*, 15(60), 1-16.
- Karakullukçu, Ö. F. (2018). *Spor yöneticilerinin öz yeterlilik inancı ve öz liderlik inançları ile yönetsel yetkinlik düzeyleri arasındaki ilişkilerde kariyer tatmininin aracılık rolü*. Doktora Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Muğla
- Karagonlar, G. & Öztürk, E. B. (2015). İlk yöneticinin çalışanı baltalamasının öz yeterlilik ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde yönetici yetkinliğinin zararlı etkisi. *İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 26(79), 156-179.

- Katrancı, N. (2019). Yönetici hemşirelerde öz-yeterlilik ölçeği geliştirme ve karar verme ile ilişkisini belirleme. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul
- Kesimal, A. (2019). *Okul yöneticilerinin okul algıları ile ideal okul algıları, öz-yeterlikleri ve felsefi eğilimlerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Rize
- Kitson, N. E. (2018). *School administrators' leadership styles, gender, and perceived self-efficacy in suburban virginia: A multiple regression*. Liberty University A Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Education Liberty University.
- Kocaman, M. (2019). *İlkokul yöneticilerinin bilgi teknolojilerini kullanımına ilişkin öz-yeterlik algıları*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli
- Konan, N. (2016) Eğitim Pedagojisi, E. Toprakçı, (Ed.) *Türkiye'de Eğitimin Yönetimi*, Ankara, Ütopya Yayınevi
- Köybaşı, F. (2016). *Okul yöneticilerinin girişimcilik, öz-yeterlik ve örgütsel bağlılık algılarının analizi*. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya
- Laouni, N. (2023). School principals' self-efficacy beliefs and level of technology integration in Moroccan public schools. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 11 (1), 25-61
- Leithwood, K. & Jantzi, D. (2008). Linking leadership to student learning: The contributions of leader efficacy. *Educational Administration Quarterly*, 44(4), pp. 496-528.
- Lewis, S. & Clarke, M. (2001). Forest plots: Trying to see the wood and the trees. *British Medical Journal*, 322:1479-1480.
- Macionis, J.J. & Plummer, K. (2002) *Sociology: A Global Introduction Essex*, Prentice Hall Inc.
- McCollum, D. L. Kajs, L. T. & Minter, N. (2006). School administrators efficacy: A model and measure. *In Academy of Educational Leadership*, 10(1), 29-33.
- Mokhtarzadeh, M. (2020). The relationship between social support and quality of working life with self-efficacy of high school principals in Izeh city, Iran. *Journal of Educational and Management Studies*, 10(3), 48-54
- Nartgün, Ş. S. & Demirel, S. (2015). Okul yöneticilerinin örgütsel yaratıcılık ve öz-yeterlik düzeylerine ilişkin görüşleri. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, (4), 170-199
- Negiş Işık, A. & Gümüş E. (2017). Yönetici öz-yeterliği ve okul etkililiği arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi* 25 (1), 419-434.
- Ng, K. Y., Ang, S., & Chan, K. Y. (2008). Personality and leader effectiveness: A moderated mediation model of leadership self-efficacy, job demands, and job autonomy. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 733-743.
- Nye, G. D. (2008). *Principals leadership beliefs: are personal and environmental influences related to self-efficacy?* Dissertation Prepared for the Degree of Doctor of Education, University of North Texas
- Nikolas J. M. (2013). *The relationship between principals' and teachers' self-efficacy beliefs*. A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education Division of Educational Administration Educational Administration Program in the Graduate School, University of South Dakota
- Odacı, H. & Bayraktar, N. (2011). Okul yöneticilerinin öz-yeterlik inançlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi (Trabzon ili örneği). *Education Sciences*, 6 (3), 2262-2270
- Okutan, M. & Kahveci, A. (2012). İlköğretim okul müdürlerinin genel öz yeterlik inançlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi Rize örneği. *Kastamonu Education Journal*, 20 (1), 27-42
- Oplatka, I. (2004). The principal's career stage: an absent element in leadership perspectives. *International Journal of Leadership in Education*, 7(1), 43-55.
- Öksüz, N. (2018) *Spor yöneticilerinin iletişim becerileri ile öz etkililik yeterlilik düzeylerinin değerlendirilmesi* Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Antrenörlük Eğitimi ana bilim dalı Hareket ve Antrenman Bilimleri Bilim dalı
- Özdemir, A. (2020). Türk eğitim sisteminde eğitim yöneticilerinin yeterliklerinin ve bu yeterlik derecelerinin çok kriterli karar verme ile belirlenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 45(204), 251-301
- Özer, N. (2013). Investigation of the primary school principals' sense of self-efficacy and professional burnout. *Middle East Journal of Scientific Research*, 15(5), 682-691
- Öztürk, M. N. (2012) *Orta öğretim okulu yöneticilerinin öz-yeterlik algısı*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Paglis, L. L. & Green, S. G. (2002). Leadership self-efficacy and managers' motivation for leading change. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 215-235.
- Pietsch, J., Walker, R., Chapman, E. (2003). The relationship among self-concept, self-efficacy and performance in mathematics during secondary school. *Journal of Educational Psychology*, 95, 3, 589-603.

- Postma, K. L. (2019). *The Influence of self-efficacy on job satisfaction in New Jersey public school principals*. Submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree Executive Ed.D. in Education Leadership, Management and Policy Seton Hall University
- Roberts, W. L. (1992). *An investigation of the relationship between principals' self-efficacy beliefs and their methods of managing conflict with teachers*. A Dissertation Submitted to the Graduate Faculty of Auburn University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education, Auburn, Alabama
- Rosenthal, R. (1979). The "file drawer problem" and tolerance for null results. *Psychological Bulletin*, 86, 638-641
- Schrik, P.D. (2017). *An investigation of elementary school principals' self-efficacy beliefs, their goal expectations of student achievement, and their impact on student achievement*. A Dissertation Submitted to the Graduate School in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Education. Northern Illinois University
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The Self-efficacy Scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51(2), 663-671.
- Shin, A. H., S. T. Heng, S. Y. Lee & X. X. Sing (2022) *Impacts of employee engagement, self-efficacy, self-esteem, and organisational citizenship behaviour on job performance of academic staff in University Tunku Abdul Rahman (UTAR) during the covid-19 pandemic*. Final Year Project, UTAR.
- Smith W., Guarino A. J., Strom P., & Adams, O. (2006). Effective teaching and learning environments and principal self-efficacy. *Journal of Research for Educational Leaders*, 3(2), 4-23.
- Spink, K.S. (1990). Group cohesion and collective efficacy of volleyball teams. *Journal of Sport Exercise Psychology*, 12, 301-311.
- Tan Kılıç, N. (2017) *Okul örgütü yöneticilerinin çatışma yönetim stratejileri ve öz yeterlilik algıları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale
- Tavşancıl, E. & Aslan, E. (2001). *Sözel, yazılı ve diğer materyaller için içerik analizi ve uygulama örnekleri*. İstanbul. Epsilon Yayınevi
- Thompson, D. A. (2022) K-12 Principals' perceptions regarding culturally responsive school leadership self-efficacy: main effect and interactions of race, gender, and school level. Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy Regent University
- Toprakçı, E. & Mermer, S. (2014). The theory of magnetism in educational administration e-International Journal of Educational Research, 5 (2), 20-37
- Toprakçı, E. (2017). Sınıf Yönetimi (3. Baskı) Pegem Yayınları
- Toprakçı, E. & Özerten, K. (2020). Özel öğrenci yurtları rehberlik ve denetim rehberinin yasal belgeler ve alanyazın temelinde incelenmesi. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 199-216
- Toprakçı, E., Akçay Güngör, A., & Güngör, A. (2023). Meta-analysis of the relationship between perception of organizational justice and gender in educational organizations in Türkiye. *E-Kafkas Journal of Educational Research*, 10(3), 611-628. <https://doi.org/10.30900/kafkasegt.1312318>
- Tschannen-Moran, M. & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching & Teacher Education*, 17(7), 783-805.
- Tschannen-Moran, M. & Gareis, C. R. (2004). Principals' sense of efficacy: Assessing a promising construct. *Journal of Educational Administration*, 42(5), 573-585.
- Turan, S. & Ebiçoğlu, N. (2002). Okul müdürlerinin liderlik özelliklerinin cinsiyet açısından değerlendirilmesi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 31, 444-458
- Uçar, Ö. (2018). *İşgörenlerin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik tarzları algılamaları ile öz yeterlilikleri arasındaki ilişkide yöneticiye duyulan güvenin aracılık rolü: Bir zincir otel uygulaması*. Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya
- Uras, M. (2016) *Eğitimin Sosyolojisi*, E. Toprakçı, (Ed.) Eğitim Pedagogisi, Ankara, Ütopya Yayınevi
- Uyaniker, E.A. (2014) *Yönetici hemşirelerin genel öz yeterlilik inancı ile zaman yönetimi arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
- Üredi, İ. & Üredi, L. (2006). Sınıf öğretmenleri adaylarının cinsiyetlerine, bulundukları sınıflara ve başarı düzeylerine göre fen öğretime ilişkin öz-yeterlilik inançlarının karşılaştırılması. *Yeditepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2).
- Üstün, U. & Eryılmaz, A. (2014). Etkili araştırma sentezleri yapabilmek için bir araştırma yöntemi: Meta Analiz. *Eğitim ve Bilim*, 39 (174), 1-32.
- Virga, J. (2002). *Examining the perceptions and sources of the self-efficacy beliefs of principals of high achieving elementary schools*. University of Maryland, College Park ProQuest Dissertations & Theses, 2012. 3543491.

- Waskiewicz, N. (2002). *The mediating role of sense of community in the relationship among principals' characteristics, district characteristics, and self-efficacy beliefs of public-school principals in Florida*. Retrieved from Dissertations & Theses database. (AAT 3084059)
- Williams, J. C. (2012). *Examining the relationship between Louisiana principals' self- efficacy beliefs and student achievement*. University of New Orleans Theses and Dissertations and Theses
- Wooldridge, T. J. (2016) *Gauging deficit thinking: An investigation of principals perceived self-efficacy in influencing dropout rates among African American and Hispanic high school students in Texas*. Submitted to the Office of Graduate and Professional Studies, Texas A & M University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Education
- Yates, M. M. (2015). *The self-efficacy beliefs of secondary school principals*. A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Educational Administration and Leadership Department of Educational Policy Studies University of Alberta
- Yıldırım, F & İlhan, İ.Ö. (2010), Genel özyeterlilik ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 4(2), 301 308
- Yürür, S., Ercan, F., & Baltacı, H. (2023). Politik taktikler iş yaşamında karşılığını buluyor mu? *Trends in Business and Economics*, 37(4), 246-258.
- Yürek, U. (2018) *Yöneticilerin öz yeterlik algıları ile liderlik stilleri arasındaki ilişki-Tatvan ilçesi örneği* Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli

Çıkar Çatışması Bildirimi: Yazarlar, bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve yayınlanmasına ilişkin herhangi bir potansiyel çıkar çatışması beyan etmemiştir.

Destek/Finansman Bilgileri: Yazar(lar), bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve yayınlanması için herhangi bir finansal destek almamıştır.

Etik Bildirimi: Çalışmanın yazarları olarak, özgün bir çalışma üretildiğini; çalışmanın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarından bilimsel etik ilke ve kurallarına uygun davranıldığını; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterildiğini ve bu kaynaklara kaynakçada yer verildiğini; kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapılmadığını, çalışmanın Committee on Publication Ethics (COPE)' in tüm şartlarını ve koşullarını kabul ederek etik görev ve sorumluluklara riayet edildiğini beyan ederiz.