



Katz Kuramına göre Okul Yöneticisi Yeterlik Envanteri (KOYYE) Kapsam Geçerliği ve Güvenirlik Çalışması*

The Study of Content Validity and Reliability of School Administrator Competence Inventory according to Katz Theory (SACIK)

Gülnur Ak Küçükçayır^{a†}, Necati Cemaloğlu^b

^aMinistry of National Education, Ankara, Türkiye

^bGazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye

Öz

Literatürde okul yöneticilerinin yeterliklerine ilişkin birçok farklı veya örtüşen görüşleri içeren çok sayıda ölçme aracına rastlamak mümkündür. Bu araştırmanın amacı, okul yöneticilerinin eğitim ihtiyaçlarının bileşik teorik bir altyapıya göre belirlenmesine yönelik güvenilir, güçlü psikometrik özelliklere sahip, çoklu paydaşlar için tasarlanabilen ve günümüz ihtiyaçlarına göre kolayca güncellenebilen daha pratik bir ölçme aracı geliştirmektir. Teori sentezi tekniği ile Katz teorisi ve eğitim yönetimindeki liderlik ve yönetim çalışmaları bir araya getirilerek kavramsal bir çerçeve oluşturulmuştur. Araştırmanın amacı ve kuramsal altyapısı nedeniyle kuramsal form tekniği tercih edilmiştir. Bu aşamada kapsam geçerliliği uygulanarak uzman görüşlerine göre, maddelerin kapsam geçerlik oranları ve indeksi, Lawshe tekniğine göre hesaplanmıştır. İç güvenirliliğin hesaplanmasında ise, Cronbach Alpha katsayısı yöntemi ile güvenirlilik çalışması yapılmıştır. Örneklem, seçkisiz örnekleme yöntemi ile belirlenmiş ve kümelendirilerek uygulanmıştır. Sonuç olarak, 116 maddelik KOYYE (Katz kuramına göre Okul Yöneticisi Yeterlik Envanteri), KOYYE yönetici, öğretmen ve velilere de uyarlanarak, çoklu paydaş katılımına uygun olarak oluşturulmuştur. KOYYE, Yönetici Öz-değerlendirme, Öğretmen-değerlendirme, Veli-değerlendirme envanterleri, güvenirlilik katsayıları ve madde-test korelasyonu hesaplamalarına göre geçerlik ve güvenirliliğin yüksek ve uygulanabilir olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Okul, eğitim yönetimi, yeterlik, kapsam geçerliliği, okul yöneticisi.

Abstract

In the literature, we can find numerous measurement tools containing many different or overlapping views of the competencies of school administrators. The aim of this research is to develop a more practical measurement tool to determine the training needs of school administrators according to a complex theoretical background that is reliable, has robust psychometric properties, could be designed for multiple stakeholders, and is easily updated according to today's needs. Using the theory synthesis technique, Katz's theory and leadership and management studies in educational administration were combined to create a conceptual framework.

* The theoretical framework of this research was presented as an oral presentation at the American Educational Research Association 2021 Virtual Annual Meeting with the theme of "Accepting Educational Responsibility" in a roundtable session under the name "A Proposed Conceptual Framework for Professional Competencies of Today's School Administrators".

This research was presented as an oral presentation titled "The Study of Content Validity and Reliability for School Administrators Competence Inventory according to Katz Theory" at the 15th International Congress on Educational Administration of the Association of Education Administrators and Supervisors (EYED-der) with the theme "Educational Leadership for Social Change and Development in the post-COVID world".

* This study was prepared from the content of a measurement tool developed in the doctoral thesis titled "Training Needs Analysis According to Professional Competencies (A Model Application on School Administrators)" prepared by the first author under the supervision of the second author.

* ADDRESS FOR CORRESPONDENCE: Gülnur Ak Küçükçayır, Ministry of National Education, Ankara, Türkiye, E-mail address: gulnurka1@gmail.com, ORCID ID: 0000-0001-8760-4816.

^bNecati Cemaloğlu, Educational Administration, Faculty of Education, Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye, E-mail address: necaticemaloglu@hotmail.com, ORCID ID: 0000-0001-7753-2222.

Received Date: September 24th, 2021. Acceptance Date: June 1st, 2022.

Due to the research purpose and theoretical background, the theoretical form technique was preferred. At this stage, content validity was applied and according to expert opinions, the content validity rates and index of the items were calculated according to the Lawshe technique. In the calculation of internal reliability, a reliability study was carried out using the Cronbach Alpha coefficient method. The sample was determined by a random sampling method and applied by grouping. As a result, the 116-item SACIK (School Administrator Competence Inventory according to Katz theory) was created in accordance with multi-stakeholder participation by adapting it to administrators, teachers, and parents. The result is that the validity and reliability are high and applicable according to the calculations of the SACIK, Administrator-Self-Assessment, Teacher-Evaluation, Parent-Evaluation inventories, reliability coefficients, and item-test correlation.

Keywords: School, educational administration, competence, content validity, school administrator.

© 2022 Başkent University Press, Başkent University Journal of Education. All rights reserved.

1. Giriş

Okulların toplumsal sistemin etkilerinden bağımsız olarak hizmet vermeleri mümkün değildir (Bolman ve Deal 1997). Bu nedenle okul yönetimlerinin, küresel ve yerel sistemdeki olaylardan etkilenmeye açık olduğu bir gerçektir. Buna bağlı olarak, 2000’li yıllarda eğitim yönetiminde, yönetsel süreçlerin ve profesyonel gelişimin ön plana çıkması da (Oplatka, 2016, s.143) tesadüf değildir.

Günümüzde deneyimlediğimiz kaotik dönemde, kriz yönetiminde başarılı, sağlıklı kararlar verebilen, vizyon sahibi, problem çözme becerilerini gerçekleştiren teknolojiyi iyi kullanabilen, yenilikçi öğrenme ortamları tasarlayabilen, kararlara katılımı sağlayarak insan kaynaklarını etkin bir şekilde kullanabilen, paydaşlarını motive edebilen, mentörlük ve sorumluluklarını başarıyla yerine getirmek için koçluk yapabilen vb. gözlemlenebilir profesyonel yeterliklere sahip okul yöneticilerine ihtiyaç belki de daha fazla hissedilmiştir. Nitekim, okul yöneticilerinin mesleki nitelikleri, okulların etkililiği ve verimliliği için kilit bir faktör olarak kabul edilmektedir (Balci, 2015) ve etkili okul liderlerinin okul başarısındaki önemi artık yaygın olarak kabul edilmiştir (Bush, 2021). Bu nedenle, okul yöneticileri için, veriye dayalı eğitim ihtiyacının belirlenmesi, eğitim yatırımının zaman, bütçe ve eğitim hedefleri doğrultusunda etkili bir çözüm (Anderson, 1994; Barbazette, 2006; Cekada, 2010; Ferreira ve Abbad, 2013; Gould, Kelly, White ve Chidgey, 2004; Messner, 2009; Miller ve Osinski, 2002; O’Driscoll ve Taylor, 1992; Reed ve Vakola, 2006; Reviere, 1996; Taylor, Driscoll ve Binning, 1998) olarak görülebilir. Bu noktada, veriye dayalı eğitim ihtiyacı belirlenirken, veri toplama araçlarının okul yöneticisi profesyonellerinin temel mesleki yeterlikleri üzerinden günümüz ihtiyaçlarına cevap verebilecek şekilde geliştirilmesi önemli bir başlangıç noktası olabilir.

“Yeterlik” (Cheatham ve Chivers, 1996, 1998; Baartman ve Bruijn, 2011) kavramı ile beraber “mesleki yeterlikleri edinmenin” insan kaynakları ve eğitim bilimleri alanında bir kesişme noktası olduğu görülmektedir (Anderson ve Schunn, 2000; Anzengruber ve Goetz, 2020; Baartman ve De Bruijn, 2011; Berliner, 1995; Boshuizen, 2003; Morrison, Ross ve Kemp, 2001; Rogoff, 1990; Scribner ve Beach, 1993). Benzer şekilde, eğitim ihtiyaç analizi konusu da yine işletme yönetimi bağlamında insan kaynakları yönetimi alanıdır (Anderson, 1994; Barbazette, 2006; Cekada, 2010; Ferreira ve Abbad, 2013; Gould ve ark., 2004; Messner, 2009; Miller ve Osinski, 2002; O’Driscoll ve Taylor, 1992; Reed ve Vakola, 2006; Reviere, 1996; Taylor ve ark., 1998; While, Ullman ve Forbes, 2007; Wright ve Geroy, 1992). Kendi mirasında farklı disiplinleri içinde barındıran eğitim yönetimi (Oplatka, 2016, s.167-173) açısından, okul yöneticiliği, okul içindeki “öğretme-öğrenme iş kurulumunu yöneten kişi” (Gamage, 2007, s.39-42) olarak ele alınabilir. Bu nedenle, eğitimi yöneten profesyonellerin yeterliklerinin, insan kaynakları ve işletme yönetimi lensinden ele alınması, okul yöneticiliğini, mesleki yeterliklerine göre donanımlı, okul içinde “iş” kurulumunu gerçekleştiren bir profesyonel ‘meslek’ olarak güçlendirebilir. Yine bu bakış açısına göre, okul yöneticisi, öğretmen ve velilerden oluşan “öğrenme topluluğu” (Marzano, Waters ve McNulty, 2005) paydaşdır ve okul yöneticisinin paydaşları olarak, yeterliklerin değerlendirilmesinde (Kemmis, 1988; Revans, 1982) bu grupların görüşleri de önemli katkılar sağlayabilir.

Klasik bir deyişle, okul yöneticisi yeterliklerinin, “okul/eğitim” lensinden değerlendirilmesi, eğitim yönetimi alanın başlıca konularından biri olduğu söylenebilir. 2000’li yıllarda, okul yöneticisi yeterlikleri, liderlik ve yönetim ikileminin eşit ve dengede olması gerektiği savıyla belli başlı yönetim, liderlik ve alan bilgisi yeterliklerine dayalı kuramsal araştırmaları içeren zengin bir literatürde (Bass, 1990; Boyatzis, 2007; Bush 1998; Cuban, 1988; Dreyfus, 2007; Fullan, 2002; Hallinger ve Murphy, 1985; Meder, 2001; Mulford, 2003; Peterson ve Van Fleet, 2004; Stronge, 1991; Stronge, Richard ve Catano, 2008; Şimşek ve Altinkurt, 2009; Vazirani, 2010 gibi) eğitim yönetimi alanının en temel tartışma alanı olarak görülmüştür (Oplatka, 2016, s.171). Özellikle veriye dayalı çalışmalarda, teknoloji yeterlikleri (Bozeman ve Spuck, 1991; Testerman, Flowers ve Algozzine, 2001), bilgi yönetimi yeterlikleri (Memisoglu, 2016), kişiler arası yeterlikler (Greenfield, 1986), okul yöneticilerinin profesyonel gelişimi (Cisneros-

Cohernour, Barrera ve Aguilar, 2014) gibi tek bir konuya odaklı araştırmalardaki ölçme araçlarının, “okul-egitim” kavramları çerçevesinde alanı zenginleştiren kıymetli çalışmalardır.

Uluslararası ve ulusal araştırmalar incelendiğinde, bir işletme yönetimini kuramı olan Katz kuramından faydalanan fakat eğitim yönetimi gözü ile hazırlanan ölçme araçlarına dayalı, okul yöneticisi yeterlikleri çalışmalarına sıkça rastlandığı söylenebilir. Goodarzi (2002) Katz kuramına göre bir yeterlik anketi geliştirmiş ve kendi araştırmasında uygulamıştır. Seyedinejat, Razaghi ve Dousti (2014), Ibay ve Pa-alisbo, (2020), Esfandnia, Khezeli, Bayat, Ojaghi ve Esfandnia (2016)’da bu anketi kullanarak okul yöneticilerinin yeterliklerini araştırmışlardır. Türkiye’de ise eğitim yönetiminde, okul yöneticisi yeterlikleri bağlamında “okul/egitim” çerçevesinde yapılan değerli araştırmalar, pratik uygulamaya rehberlik etmiş ve ihtiyaca yönelik hazırlanan ölçme araçları bu araştırmalarda kullanılmıştır. Bu araştırmalar içinde liderliği yapan Bursalıoğlu (1981), ilköğretmen okulu müdürleri mesleki yeterliklerini araştırmak üzere ölçme araçları geliştirmiş ve uygulamıştır. Benzer şekilde, Gürsel (2012) endüstri meslek lisesi yöneticilerinin yeterlikleri üzerine çalışma gerçekleştirmiştir. Ağaoğlu, Gültekin ve Çubukçu (2002) da “Okul Yöneticilerinin Yeterlikleri Envanterini” Katz kuramına göre geliştirmişler ve Aydın (1998)’a göre alt yeterlikleri belirlemişlerdir. Daha sonra, belirli yeterlikleri hedefleyen ölçme araçları geliştirilerek kullanılan bu alanda belli başlı bazı araştırmalar yapılmıştır: Eğitim yöneticilerinin değişim yönetimi (Ak, 2006; Gökçe, 2008), teknoloji (Yılmaz, 2008), bilgi yönetimi (Özsarıkamış, 2009), insan kaynakları yönetimi (Argon ve Demirer, 2015), liderlik (Özdemir, Sezgin ve Kılıç, 2015), eğitim-öğretim durumu ile ilgili ihtiyaçlar (Demirtaş ve Kahveci, 2015), vizyoner liderlik (Başaran, 2008), yaşam boyu öğrenme ve yenilikçilik düzeyleri (Yılmaz ve Beşkaya, 2018) gibi çalışmalar ile farklı yeterlik düzeyleri çalışılmıştır. Bu araştırmalar bağlamında, okul yöneticilerinin “iş” görevini profesyonel olarak yerine getirmesine yardımcı olacak, gözlemlenebilir mesleki yeterliklerini insan kaynağı açısından değerlendirebilecek yeni araştırmalara ihtiyaç olduğu söylenebilir. Buna bağlı olarak, bu tür araştırmalarda kullanılmak üzere, okul/egitim lensine (Eğitim yönetimi ve liderlik literatürü) ilaveten, işletme (Katz kuramı) ve insan kaynakları yönetimi (Mesleki yeterlikler) kavramlarından faydalanan, gözlemlenebilir yeterlikleri ölçebilen, disiplinler arası teori sentezi ile oluşturularak güçlü bir altyapı üzerinden geliştirmiş bir ölçme aracı ihtiyacı gözlemlenmiştir. Hızla değişen yaşam koşullarında, okul yöneticilerinin profesyonel bir meslek grubu olarak yetiştirilmesi ve eğitilmesi adına, eğitim ihtiyacının hangi yeterlik alanında olduğunu belirlemek için güvenilir ve güncellenebilir, bütünsel bir ölçme aracı nasıl olabilir? Bu noktadan hareketle, bu çalışmanın amacı, işletme, insan kaynakları yönetimi ve eğitim yönetimi bileşkesindeki teori sentezine (Brodie, Fehrer, Jaakkola ve Conduit, 2019; Jaakkola, 2020; Lukka ve Vinnari 2014; MacInnis, 2011) göre tasarlanmış, sağlam psikometrik özelliklere sahip (Lynn, 1986; Rubio, Berg-Weger, Tebb, Lee ve Rauch, 2003; Sireci, 1998; Yurdagül, 2005a), günümüz ihtiyaçlarına göre kolaylıkla güncellenebilecek, güvenilir, çoklu paydaşlara uyarlanabilen bir ölçme aracı geliştirmektir. Bu ölçme aracı geliştirme çalışmasında, disiplinler arası teori sentezi kullanıldığından literatürdeki diğer benzer ölçme araçlarından farklılık göstermesi sebebiyle önemlidir. Bu çalışmada geliştirilen ölçme aracının, okul yöneticilerinin profesyonel bir “iş” yaklaşımı ile pratik ve güvenilir bir şekilde eğitim ihtiyaç analizi sağlayarak, okul örgütlerinin verimliliğini arttırmak adına etkili bir çözüm olması beklenmektedir.

2. Kuramsal Çerçeve

Bu çalışmanın kuramsal alt yapısında teori sentezi (Brodie ve ark., 2019; Jaakkola, 2020; Lukka ve Vinnari 2014; MacInnis, 2011) tekniği kullanılmıştır. Buna göre “yeterlik unsurlarının” entegrasyonu (Baartman ve Bruijn, 2011) bakış açısına göre Katz (1955) kuramı (yöntem teorisi olarak), eğitim yönetiminde öne çıkan liderlik çalışmaları ve literatürü (alan teorisi olarak) çoklu teori sentezi metodu yoluyla birleştirilerek (Jaakkola, 2020; Lukka ve Vinnari, 2014; MacInnis. 2011) disiplinler arası kompleks bir kuramsal çerçeve oluşturulmuştur. Bu kuramsal çerçevede “Yeterlik unsurları, Katz Teorisi ve Eğitim Yönetiminde Öne çıkan Liderlik ve Yönetim argümanları” kullanılarak yeni bir teori sentezi üretilmiştir.

2.1. Yeterlik Unsurları

Bilişsel psikolojik bir bakış açısıyla, bilgi (information) ve beceriler (skills), yeterliği oluşturan unsurlardır. Bilgi ve beceriler kazanıldıktan sonra bir tutum geliştirildiğinde, bildirimsel ve prosedürel bilgi, örtük bilgiye dönüşerek işlevsel yeterliğe dönüşür (Cheetham ve Chivers, 1996, 1998) ve bütünleşme süreci (integration process) tamamlanarak tüm süreç, mesleki yeterlik ile sonuçlanır (Baartman ve Bruijn, 2011). Beceri, değer üreten, eğitim yoluyla geliştirilebilen ve sosyal ortamlarda gözlemlenebilen kişisel bir niteliktir (Green, 2011). Bu çalışmada okul yöneticilerinin bilgi-beceri-tutum entegrasyonu sürecini tamamlayarak kazanmaları beklenen “temel mesleki” yeterlikler, gözlemlenebilir ve ölçülebilir tutumlar olarak tanımlanmıştır. Burada tanımlanan “mesleki yeterlik”

sürecinin, Katz (1955)'in kuramında ifade ettiği gözlemlenebilir mesleki beceriler ile uyumlu olduğu söylenebilir. Bu çalışmada tasarlanan ölçme aracındaki maddeler bu paradigmaya göre hazırlanmıştır.

2.2. Katz Teorisi

İşletme yönetiminde efsaneleşmiş olan Katz (1955), “Bir yönetici hangi gözlemlenebilir becerileri sergiler?” sorusuna cevap vermeye çalışır. Katz (1955)'a göre yönetici, çalışanların faaliyetlerini yönlendiren ve bu çabalarla belirli hedeflere ulaşma sorumluluğunu üstlenen kişidir. Başarılı yönetici, teknik, insani ve kavramsal olarak adlandırdığımız üç temel beceriye dayanır. Bu beceriler birbiriyle ilişkilidir fakat bağımsız da düşünülmelidir.

- Teknik yeterlikler, özellikle yöntemler, süreçler, prosedürler veya teknikler dahil olmak üzere belirli bir faaliyet türünün analizi ve yeterliği anlamına gelir. Teknik beceriler, uzmanlık bilgisi, bu uzmanlık içinde belirli bir disiplinin araç ve tekniklerinin kullanımını kolaylaştıran analitik bir beceriyi içerir.

- Kavramsal yeterlikler, örgütün çeşitli işlevlerinin birbiriyle nasıl bağlantılı olduğunu ve herhangi bir departmandaki değişikliklerin diğerlerini nasıl etkilediğini tanımak gibi, işi, organizasyonda bir bütün olarak görme yeteneğini içerir. Ayrıca, belirli iş dünyasının bir bütün olarak yapı, topluluk ve ulusal politik, sosyal ve ekonomik güçleriyle ilişkisini görselleştirmeyi de içerir. Bu nedenle, herhangi bir kararın başarısı, kararı veren ve eyleme geçirenlerin kavramsal becerilerine bağlıdır. Yöneticilerin kavramsal becerileri, yalnızca işletmenin çeşitli departmanlarının etkin koordinasyonunu değil, aynı zamanda örgütün gelecekteki tüm rotasını ve sağlığını da etkiler. Bir yöneticinin tutumu, örgütün yansımalarının rengidir ve bir örgütün iş yapma şeklini diğerinden ayıran “kurumsal kişiliği” belirler.

- İnsani yeterlikler, bir yöneticinin bir grup üyesi olarak etkin bir şekilde çalışma ve liderlik ettiği ekip içinde iş birliğine dayalı çaba oluşturma yeteneğidir. İnsani yeterlikleri, çatışma yönetimi, ilişkileri yönetme, motivasyon, koordinasyon ve ekip yönetimi gibi becerileri içerse de (Daft, 2000, s.14), Hogan ve Warrenfeltz (2003 s.78) bu yeterliği içsel ve kişilerarası yeterlik olarak sınıflandırmıştır. İç yeterliğin üç ayrı bileşeni vardır. Bunlar bireyin sahip olduğu benlik saygısı, duygusal güven ve esnekliktir. İkinci bileşen, otoriteye karşı tutumdur; bu tutumun olumlu ya da olumsuz olması önemli bir farktır. Üçüncü bileşen, kişinin yönetsel performansında kendi kendini yönetme tarzının belirleyiciliğidir. Kişilerarası yeterlik ise yaş, cinsiyet, ırk, dini inanç, etnik köken, siyasi görüş gibi farklılıklara takılmadan insanlar arasında sosyal davranışlar sergileme ve sempatik ilişkiler kurma becerisidir.

Katz ve Khan (1966, 1978) daha sonra üç beceri yaklaşımını daha detaylı bir şekilde güncellemiş ve liderlik çalışmaları, sistem yaklaşımı ve örgütsel yapılarla ilişkilendirerek örgütsel davranış çerçevesinde geliştirmiştir. Peterson ve Van Fleet (2004) de yönetsel yeterlikleri ekleyerek teknik becerileri güncellemiştir. Bu çalışmada, “Teknik Yeterlikler” Katz'ın teorik altyapısının güncel versiyonuna göre “Teknik ve Yönetsel Yeterlikler” olarak güncellenmiştir.

2.3. Eğitim Yönetiminde Öne Çıkan Liderlik ve Yönetim Argümanları

Eğitim yönetiminde öne çıkan liderlik ve yönetim argümanları olarak en çok atf alan araştırmalar ve bu çalışmaların bulgularına göre yönetim ve liderlik davranışları belirlenmiştir. İlaveten, yakın zamanda yapılan yeni araştırmalar yardımı ile günümüz ihtiyaçlarına göre alt yeterlikler oluşturulmuştur. Örneğin, Sergiovanni (1984)'nin mühendislik olarak çokça vurguladığı teknik liderlik, Leithwood, Harrison ve Hopkins (2020)'in temel liderlik davranışları, Barth (2008, s. 8)'in mesleki bilgiye dayalı liderlik yeterlikleri, Stronge, Richard ve Catano (2008)'nin etkili okul yöneticilerinin temel yönetim ve liderlik davranışları, Dreyfus (2007)'un 12 yönetim yeterliği, Horsford, Grosland ve Gun (2011)'in okulların politik içeriğine göre önerdiği kültürel liderlik (Beachum, 2011, Khalifa, Gooden ve Daviz, 2016; Lopez, 2016) davranışları, sosyal adalet liderliği (Arar, 2017; Arar, Beycioglu ve Oplatka, 2017; Bates, 2006; Beachum, 2011; Brooks, Jean-Marie, Normore ve Hodgins, 2007; Lopez, 2016), sosyal, duygusal ve bilişsel yeterlikler (Boyatzis, 2007), duygu yönetimi (Arar, 2017; Arar ve Oplatka, 2018; Berkovich ve Eyal, 2015; Harris, 2007) gibi temel alanlarda yeterlikler belirlenmiştir.

3. Yöntem

Nicel ölçme araçlarından ölçek geliştirmede kuramsal form (nitel) ve deneysel form (nicel) teknikleri, araştırma amacı ve kuramsal altyapıya göre tercih edilen iki farklı seçenektir (Yurdagül, 2005a). Bu ölçme aracının geliştirilmesinde, mesleki yeterlikleri ölçebilmek adına somut tecrübe ve gözlemin önemli araçlar olması nedeniyle kuramsal form tekniği tercih edilmiş ve kapsam geçerliliği (Lawshe tekniği) uygulanmıştır (Brookhart ve Chen, 2015; Büyüköztürk, 2012, s. 168). Kuramsal form tekniği, özellikle uzun ve çok seçenekli ölçme araçları geliştirilirken ve büyük örneklem gruplarına ulaşmakta güçlük çekilen durumlarda, uzman görüşlerinin belirli

metotlarla test edilerek nicel güvenirlik hesaplamaları sonucu elde edilen bir ölçek geliştirme yöntemidir (Aiken, 1980; Baykal, 1994; Rubio ve ark., 2003; Tezbařaran, 1997; Wynd, Schmidt ve Schaefer, 2003). Bu nedenle, bir eğitim değerlendirme aracı olarak kabul edilebilecek bu lme aracı geliştirme sürecinde, kuramsal form (nitel) tekniği uygulanmıştır. Kuramsal form aşamasında ise, kapsam geçerliliği ve istatistik hesaplama teknikleri ile madde indeks hesaplaması uygulanmıştır (Davis, 1992; Lynn, 1986; Summers, 1993; Waltz, Strickland ve Lenz, 1991). Ampirik araştırma, ölçülebilir ve gözlemlenebilir tepkiler yoluyla kavramsal soyutlamaların sistematik olarak incelenmesine dayanır. Bu süreç, bir disiplinin ilgisini çeken fenomenleri tanımlamak ve açıklamak için kullanılır. Kapsam geçerliliği, yeni deneysel lme araçlarının geliştirilmesinde önemli bir adımdır, çünkü soyut kavramları gözlemlenebilir ve ölçülebilir göstergelerle ilişkilendirmek için bir başlangıç mekanizmasını temsil eder. Yeni geliştirilen lme araçlarının içerik geçerliliğini doğrulamak için kullanılan nicel yöntemler ise, psikometriyi incelemek için mevcut bilgi miktarını arttırır (Wynd ve ark., 2003). Kapsam geçerliliği, bir olgunun fenomenlerini bir lme aracı ile ölçmeye çalışırken ilgililenen araştırma alanını, yeterli olacak şekilde örnekleme boyutlarını belirlemek olarak tanımlanır (Carmines ve Zeller, 1979, akt: Wynd ve ark., 2003; Waltz ve ark., 1991). Kapsam geçerliliğinin kullanılmasý yoluyla oluşturulan kuramsal formlar, sosyal bilimlerde hazırlanan lme araçları için iyi psikometrik niteliklere sahip verilerin toplanabilmesini sağlayan güvenilir seçeneklerden birisidir (Lynn, 1986). Çalışmanın kuramsal altyapısı ve amacı bağlamında, lme aracındaki okul yöneticilerinin yeterlikleri ile ilgili tüm maddelerin değerlendirilme ihtiyaı sebebiyle kapsam geçerliliği lme aracının geliştirilmesinde özellikle tercih edilmiştir (Martuza, 1977, akt: Wynd ve ark., 2003; Rubio ve ark., 2003; Veneziano ve Hooper, 1997; Wallace, Blake, Parham ve Baldridge, 2003; Yurdagül, 2005a). Bu süreçte Lawshe (1975) tekniği ile istatistiksel hesaplamalar kullanılmıştır. Lawshe tekniği, kapsam geçerliliğini kolay ve güvenilir istatistik yöntemlerle sağlar (Veneziano ve Hooper, 1997). Son aşamada, Likert tipi ölçeklendirme yapılmıştır. Likert seçenekleri, belirli bir kavrama dair bireylerin yargı, tutum ve eğilimlerini katılma derecelerine göre ortaya koymayı amaçlar (zdamar, 2016, s. 33). Likert leklerinin, birden fazla boyut içermesi ve boyutların toplam puanlarının hesaplanabilmesi (zdamar, 2016, s. 33) sebebiyle, genellikle tutumların, inançların ve düşüncelerin ölçülmesinde kullanılmaktadır (DeVellis, 2014, s. 93). Bu gerekçelerle, bu lme aracında 5'li Likert leđi tercih edilmiştir (Anders, Tomai, Clute ve Olson, 1997; Summers, 1993).

İ güvenirliğin hesaplanmasında ise, Cronbach Alpha katsayısı yöntemi ile güvenirlik çalışması yapılmıştır. Cronbach alfa katsayısı, psikoloji ve eğitimde en sık kullanılan, test maddelerinin i tutarlığına dair bilgi veren, güvenilir bir katsayıdır (Kula Kartal ve Mor Dirlik, 2016; Sijtsma, 2009). Cortina (1993)'nın, SSCI makalelerde en çok atf alan yöntem olduğunu belirtmesi; Web of Science taramasında ise her yıl Cronbach (1951) makalesinin ortalama 6500 atf alması ve çokça kullanılması (Kula Kartal ve Mor Dirlik, 2016) sebebiyle envanterin bu yöntemle i güvenirlik çalışmasının yapılması uygun görülmüştür. Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hem ölçeğin tümü hem de alt boyutlar için ayrı ayrı hesaplanmış ve güvenirliğin bir ölçütü olarak belirlenmiştir.

4. Örneklem

Bu çalışmada veriler, zorunlu olarak, COVID 19 salgını ve karantina döneminde toplanmıştır. Buna bağlı olarak genel ulaşılabilir evrenden seçkisiz örnekleme yöntemiyle örneklem belirlenmiştir. Seçkisiz rnekleme, olasılık temelli örnekleme eşitlerindenir ve daha çok diğer olasılık temelli başka bir örnekleme yöntemi ile beraber kullanılır (Büyüköztürk, Kılıç-akmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2013, s. 85). Ölçek, i geçerlilik çalışmasında, yönetici, ğretmen ve velilere de uyarlanarak, çoklu paydaş katılımlarına uygun hale getirilmesi nedeniyle bu gruplara ayrı ayrı uygulanmıştır. Bu çalışmada yönetici, ğretmen ve veli grupları örneklem olarak belirlendiği için, küme örnekleme olarak tanımlanabilir. Küme rneklem ise evrende doğal oluşmuş kendi içinde belirli özellikler gösteren örneklem türüdür (Büyüköztürk ve ark., 2013, s.85; Yıldıırım ve şimşek, 2013, s.132-133). Uzman görüşlerine göre kapsam geçerliği çalışmasında uyarlanan ölçekler kk gruplarda test edildikten sonra tekrar gözden geçirilerek elektronik ortamda uygulanmak üzere son haline getirilmiştir. Okul yöneticileri, ğretmen ve velilere uyarlanan envanterlerin güvenirlik çalışmasının COVID 19 salgını esnasında karantina sürecine rastlaması sebebiyle, gönüllülük esasına dayalı olarak, genel ulaşılabilir evrenden rastgele seçilmiş yönetici, ğretmen ve velilerden oluşan 3 ayrı kümedeki örneklem üzerinde elektronik ortamda uygulanmıştır. Buna göre toplam 395 kişi araştırmaya katılmıştır. Örneklem grubunun tamamında 237 kişi kadın, 158 kişi erkektir. Veli grubunda çoğunluk 31-40 yaş aralığında iken, ğretmen ve yönetici gruplarında 41-50 yaş aralığındadır. Yönetici ve ğretmen grubundan en çok ilkokulda çalışanlar ve sınıf ğretmeni branşının çoğunlukta olduğu görülmektedir. ğretmenlerde mesleki kıdem en çok 11-20 yıl aralığında belirlenirken, yöneticilerde bu aralık 21-30 yıldır. Yöneticilerde, ğretmenlik deneyiminin en çok 11-20 arasında olduğu görülmektedir. Buna rağmen, ğretmen grubundaki sayıca en fazla gurup, yöneticiliği deneyimlememiş olanlardır. Veli grubu ise, çoğunluk 10-30 yıl yöneticilik deneyimine sahip olan kişilerden oluşmaktadır. Yönetici, ğretmen ve veli grubunda lisans mezunu

sayısı en fazla olan gruptur. Veli örnekleminde meslek bilgisi olarak çoğunlukla ‘memur’ ve ‘diğer’ olarak tanımlanmıştır. Örneklere ait bilgiler Tablo 1’de verilmiştir:

Tablo 1
Örnekleme ait demografik bilgiler

Bilgiler		Yöneticiler	Öğretmenler	Veli	Toplam
Cinsiyet	Kadın	42	128	67	237
	Erkek	78	42	38	158
Medeni durum	Evli	103	137	94	
	Bekar	17	33	11	
Yaş	21-30	2	23	7	
	31-40	39	57	42	
	41-50	44	60	36	
	51 ve üzeri	35	30	20	
Çalıştığınız okul	İlkokul	51	81	-	
	Ortaokul	31	32	-	
	Lise	37	57	-	
Mesleki kıdeminiz	1-10 yıl	13	41	-	
	11-20 yıl	40	61	-	
	21-30 yıl	42	51	-	
	31 ve üzeri	25	17	-	
Branşınız	Sınıf öğretmeni	45	67	-	
	Türkçe–Sosyal Alanlar	27	23	-	
	Matematik–Fen Bilimleri	20	28	-	
	Güzel Sanatlar (Resim, Müzik, Beden Eğitimi vb.)	6	8	-	
	Diğer	24	44	-	
Öğretmenlik deneyiminiz	1-10 yıl	43	49	-	
	11-20 yıl	60	85	-	
	21-30 yıl	-	19	-	
	31 ve üzeri	16	15	-	
Yöneticilik deneyiminiz	1-10 yıl	67	39	30	
	11-20 yıl	43	5	10	
	21-30 yıl	-	-	8	
	31 ve üzeri	10	2	3	
	Yöneticilik deneyimim yok	-	123	-	
	Diğer (veli)	-	-	54	
Eğitim durumunuz	Ön lisans	1	3	8	
	Lisans	88	120	45	
	Lisansüstü	29	46	21	
	İlkokul (veli)	-	-	4	
	Lise (veli)	-	-	27	

Tablo 1. devamı

Bilgiler	Yöneticiler	ğretmenler	Veli	Toplam	
Mesleğiniz (veliler için)	Memur	-	-	35	35
	İŖi	-	-	7	7
	Serbest alıŖan	-	-	11	11
	Akademik personel	-	-	2	2
	Diğer	-	-	50	50

5. Veri Toplama Araçlarının Hazırlanması ve Bulgular

Ölçek geliŖtirme sürecinde, kuramsal form alıŖması 2 aŖamada gerekleŖtirilmiŖtir (Rubio ve ark., 2003):

1. AŖama

lme aracının hazırlanması esnasında, daha önce yapılmıŖ bir araŖtırma bulguları dahilinde Katz kuramına göre Teknik/Yönetsel, Kavramsal ve İnsani olmak üzere belirlenen 3 ana yeterlik alanındaki eğitim yönetimi ve liderlik literatüründen belirlenmiŖ alt yeterliklere (Ak Kkayır, 2021), Mill Eğitim Bakanlığı Strateji Daire BaŖkanlıđının ‘‘Okul Yöneticilerinin Performans Değerlendirme Projesi’’ kapsamında hazırladığı bireysel performans değerlendirme envanterinden 8 alt yeterlik Teknik/yönetsel ana yeterlik alanına eklenmiŖtir. Böylece, Türk Mill Eğitim örgütlerinin yapılarına göre yerel örgütlerin yapısal ihtiyaçlarına cevap verebilecek bir ölçek meydana getirilmeye alıŖılmıŖtır. Toplam 42 yeterlik alanı için 323 madde davranıŖ belirlenerek bir madde havuzu oluŖturulmuŖtur. Yeterlik alanları ve madde sayısının çokluğu, tipik davranıŖların (tutum, algı vb.) llmesinde kullanılma durumu ve 3 farklı boyuttan oluŖması nedeniyle, bu lme aracı ‘‘envanter’’ (ErkuŖ, 2012, s. 73-74) olarak nitelendirilmiŖ ve KOYYE (Katz kuramına göre Okul Yöneticilerinin Yeterlikleri Envanteri) olarak adlandırılmıŖtır.

2. AŖama

Kapsam geçerliliği alıŖması için eğitim yönetiminde uzman akademisyen ve alanda okul müdürü olarak görev yapan 2 uzman olmak üzere toplam 20 kiŖiye davetiye gnderilmiŖtir (Davis, 1992; McKenzie, Wood, Kotecki, Clark ve Brey, 1999; Rubio ve ark., 2003; Wallace ve ark., 2003). Uzman grŖ vermeyi kabul eden 13 uzmandan 11 kiŖi geri bildirim vermiŖtir ve ölçeğin iç geçerlik uygulamasına kadar 11 uzmanın oluŖturduđu bu alıŖma grubu ile alıŖmanın tüm diğer aŖamaları tamamlanmıŖtır. Değerlendirme panelinin hazırlık aŖaması, Rubio ve ark. (2003)’na göre ‘‘Gerekli, Yararlı ama gerekli değil, Gerekli değil’’ seçeneklerine sırasıyla ‘‘1, 2, 3’’ puanları atanmıŖtır. Uzmanların puanlamalarına göre istatistik yöntemlerle maddelerin kapsam geçerlik oranları (KGO) ve kapsam geçerlik indeksi (KGİ) hesaplanmıŖtır. Bu aŖamada, Lawshe (1975) tekniğine göre yapılan içerik-geçerlilik oranı formülü kullanılmıŖtır. Buna göre panelistlerin %50’den fazlası, ögenin Gerekli olduğunu (1) belirtmiŖ ise bu ge içerik geçerliliğine sahiptir. Bu sayı ne kadar fazla ise içerik geçerliliği o kadar yüksektir. Kapsam geçerlik oranları (KGO) için aŖađıdaki formül kullanılmıŖtır (Gomez, Cano ve Diaz, 2019; Lawshe 1975; Rubio ve ark., 2003):

$$KGO = \frac{N_G}{N/2}$$

Maddeyi ‘‘gerekli’’ olarak iŖaretleyen uzman sayısı (NG) ve maddeler ile ilgili grŖ bildiren toplam uzman sayısı (N), formüldeki simgeleri temsil etmektedir. Bu formüle göre yapılan madde geçerlik hesaplamalarına göre KGO=0 ve KGO<0 olan maddeler elenmiŖtir. İstatistik anlamlılık düzeyi için, maddelerin, Kapsam Geçerlilik İndeksi (KGİ) test edilmiŖtir. KGİ verileri istatistiksel anlamlılık için 11 panelist sayısına göre, $\alpha=0,05$ istatistiksel anlamlılık için minimum 0,636 KGO değer olarak belirlenmiŖtir (Ayre ve Scally, 2014; Rubio ve ark., 2003; Veneziano ve Hooper, 1997; Wallace ve ark., 2003). 323 maddeden, 11 uzmanın grŖne göre Lawshe (1975) tekniğine ile hesaplanan KGO ve KGİ oranları (Ayre ve Scally, 2014; McKenzie ve ark., 1999; Rubio ve ark., 2003; Veneziano ve Hooper, 1997; Wallace ve ark., 2003) Tablo 2’de verilmiŖtir:

Tablo 2

Uzman Görüşleri Doğrultusunda Örnek Ölçeğe Ait Kapsam Geçerlik Oranları ve İndeksi katsayıları

Madde	KGO	Madde	KGO	Madde	KGO	Madde	KGO
1	0,818	73	1,000	147	0,818	246	0,818
3	0,636	75	1,000	154	0,636	248	1,000
4	0,818	76	1,000	156	0,818	252	0,818
14	0,818	77	1,000	159	0,818	253	0,818
17	1,000	80	0,818	161	0,818	254	0,818
20	0,818	82	0,818	162	0,818	258	0,818
22	0,818	83	0,636	167	0,818	263	0,818
24	0,636	91	1,000	171	0,818	264	0,818
26	0,818	92	1,000	172	0,818	265	0,818
27	1,000	93	1,000	173	0,818	270	0,818
28	0,818	98	1,000	176	1,000	271	0,818
29	0,818	100	0,636	178	0,636	274	0,818
33	0,636	101	0,636	179	0,636	275	0,818
34	0,818	104	1,000	183	0,818	285	0,818
35	0,636	105	1,000	184	0,636	287	1,000
44	1,000	106	1,000	191	0,818	289	1,000
45	0,818	110	0,636	194	0,818	290	1,000
46	0,636	111	1,000	196	0,818	292	1,000
48	1,000	113	0,636	200	0,636	293	1,000
49	1,000	114	0,636	201	1,000	294	0,636
51	0,636	118	1,000	205	0,818	300	0,818
54	0,818	119	0,818	221	0,818	301	0,818
55	0,636	120	1,000	222	0,818	305	1,000
56	0,818	123	0,818	223	0,818	312	0,818
62	0,818	124	0,818	225	0,818	313	0,818
63	0,818	125	0,818	227	0,818	315	0,818
64	0,818	126	0,818	229	0,818	319	0,818
65	1,000	128	1,000	233	0,818	320	0,818
66	0,818	131	0,636	245	0,818	322	0,818

*KGO değeri (0.636)'nin altındaki maddeler madde sayısının fazlalığı nedeniyle dahil edilmemiştir.

Kapsam geçerliliği sonuçlandırıldıktan sonra KOYYE oluşturulmuştur. Envanterin kapsam geçerlik çalışması sonucunda Teknik ve yönetsel ana yeterlik alanında 75, Kavramsal ana yeterlik alanında 26, İnsani ana yeterlik alanında 15 olmak üzere toplam 116 madde sayısı uygulamaya hazır hale getirilmiştir. Okul yöneticisi, öğretmen ve veli algılarına göre farklı değerlendirmeler yapılabilmesi için aynı envanter üzerinden uzman görüşleri dahilinde soru ekleri değiştirilerek KOYYE (Öğretmen değerlendirme envanteri) ve KOYYE (Veli değerlendirme envanteri) oluşturulmuştur. Veli envanterinde, 09.02.2012 tarihli 2899 sayılı ve halen yürürlükte olan Okul Aile Birliği görevleri tanımlayan MEB Okul Aile Birliği Yönetmeliğinin 6.Madde a-b-c-ç-d-ı-i- j-k fıkraları ve 13.madde 2. Fıkrası (<http://mevzuat.meb.gov.tr/dosyalar/1532.pdf>) gerekçesiyle, öğretmen ve yönetici envanterindeki “Kavramsal Yeterlikler” başlığı altında bulunan 26 madde elenerek 14 maddeye düşürülmüştür. Böylece veli envanteri 104 madde olarak son haline getirilmiştir. KOYYE (yönetici/öğretmen/veli), yine uzman görüşlerine göre, demografik bilgiler eklenmiş ve “Hiç katılmıyorum”, “Az katılıyorum”, “Orta düzeyde katılıyorum”, “Çok katılıyorum”, “Tamamen katılıyorum” seçenekleri eklenerek 5’li Likert tipi ölçek oluşturulmuştur. Veli envanteri için ise bu seçeneklere ilaveten “Fikrim yok” seçeneği eklenmiştir. Panelistlerin, ayrıca, yüzeysel geçerlilik ve dil geçerliliği konusunda da görüşleri alınarak uzman görüşlerine göre 3 envanterin aşamaları tamamlanmıştır.

İç geçerlilik çalışmasında uygulanan Cronbach Alfa hesaplamalarında, psikolojik bir test için hesaplanan güvenilirlik katsayısının 0,70 ve daha yüksek olması test puanlarının güvenilirliği için yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2012, s. 171). Ölçeğin madde-test (Item-Total) korelasyonunda eksi değerler olmamakla birlikte her ölçeğin madde değerlerine göre 0,30 ve daha yüksek olan maddelerin bireyleri iyi derecede ayırt ettiği söylenebilir (Büyüköztürk, 2012, s. 171). Seçkisiz örneklemeden toplanan verilere göre envanterlerin madde-test (Item-Total) korelasyonu 0,37 ile 0,90 arasında değişmektedir. Tablo 3’te, envanterlerin boyutlarına göre Cronbach Alfa katsayıları ve madde-test korelasyonları verilmiştir:

Tablo 3

Envanterlerin boyutlarına göre alfa katsayıları ve madde-test korelasyonları

KOYYE leği	Teknik ve yönetsel yeterlikler	Kavramsal yeterlikler	İnsani yeterlikler	Genel değer	Madde-test korelasyonu
Yönetici	0,99	0,95	0,933	0,98	0,37-0,77
Öğretmen	0,99	0,98	0,98	0,99	0,65-0,90
Veli	0,99	0,97	0,97	0,99	0,66-0,88
Cronbach Alfa Katsayıları					

6. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada, teori sentezi yöntemi kullanılarak hazırlanmış kuramsal bir altyapıya göre KOYYE envanterleri geliştirilmiştir. KOYYE, bu nedenle, okul yöneticilerinin yeterliklerini ölçen diğer ölçeklere göre bütünleşik kuramsal bir temeli olması bakımından farklıdır. Bu envanter, okul yöneticilerinin yeterliklerini, işletme yönetiminde klasikleşmiş, Katz (1955)'in "Etkili yöneticilerin Becerileri" (Skills of an Effective Administrator) ismiyle yayımlanmış ve "temel yeterlikler" olarak bilinen ana yeterlik alanları altında "*Bir yönetici hangi gözlemlenebilir yeterlikleri sergiler?*" sorusunu, teori sentezine dayandırarak "*Bir okul yöneticisi hangi gözlemlenebilir yeterlikleri sergiler?*" şeklinde evrilmesini sağladığı söylenebilir. Bu çalışmadaki "yeterlik" kavramı, bilgi-beceri-tutum aşamaları sonucu bir öğrenme süreci ile edinilen, ayrı ayrı veya bütünsel olarak gözlemlenebilen ve ölçülebilen bir eylemdir (Cheetham ve Chivers, 1996, 1998). Mesleki yeterliklerin oluşturulması ise bir bilgi-beceri-tutum entegrasyonu sürecinde olur (Eraut, 1994; Kaslow, Rubin, Bebeau, Leigh, Lichtenberg, Nelson, Portnoy ve Smith, 2007). Katz'ın kuramında belirlenen 3 temel yeterlik, bu yeterlik tanımında yer alan "mesleki yeterlik" (Baartman ve Bruijn, 2011) ile örtüştüğü görülmektedir. Bu yaklaşım yardımıyla eğitim yönetimi literatüründeki yönetim ve liderlik davranışları bu envanterde Teknik/Yönetsel yeterlikler (Peterson ve Van Fleet, 2004), Kavramsal ve İnsani yeterlikler olarak 3 ana yeterlik alanları altında toplam 42 alt yeterlik belirlenmiş; 116 maddelik temel bir envanter oluşturulmuştur. Bu altyapıya göre ğretmen ve veli envanterleri üretilmiştir.

KOYYE leğini geliştirmede ikinci aşama olarak geçerlik çalışması yapılmış ve kapsam geçerliliği tercih edilmiştir. Okul yöneticilerinin yeterlik araştırmalarında kullanılan lme araçlarının çoğunlukla deneysel form tekniği (yapı geçerliliği) kullanılarak geliştirildiği ve geniş çaplı uygulamaların hedeflendiği görülmektedir (şahin ve Boztunç ztrk, 2018). Bir başka görüşe göre, sosyal bilimlerde bazı alanlarda, örneğin eğitim programlarının güçlü ve zayıf yönlerinin ortaya çıkarılmasında kapsam geçerliliği (kuramsal form), araştırmanın amacına uygun ölçek geliştirilmesinde daha sağlıklı sonuçlar vermektedir (Haynes, Richard ve Kubany, 1995; Rubio ve ark., 2003; Wallace ve ark., 2003). Yeterliklere dayalı eğitim ihtiyaı analizi ise, eğitimin programlanmasından önce yapılan bir veri toplama süreci olması sebebiyle bu kategoride bir araştırma olarak değerlendirilebilir. Bu nedenle kapsam geçerliliği yönteminin kullanılmasının bu çalışma için yerinde bir seçenek olduğu görülmektedir. Ayrıca, Perez ve Martinez (2008), lek maddelerinin literatüre göre içerik uyumluluğunu belirlemede en stratejik tekniğin kapsam geçerliliği olduğunu belirtmiştir. Nitekim lek geliştirme tekniklerinde, araştırmanın amacı ve kuramsal altyapıya bağımlı olarak kapsam geçerliliği için kuramsal form (nitel yöntem) ve deneysel form (nicel yöntem) seçimi yapılabilir (Aiken, 1980; Baykal, 1994; Büyüköztürk, 2012, s. 168; Rubio ve ark., 2003; Tezbaşaran, 1997; Yurdağül, 2005a, 2005b). Buna bağlı olarak, ihtiyaçlara göre sıralanan yeterlik maddeleri deneysel form geçerliliği çalışmasında sayısal değerlere göre gerekli kriterleri sağlamadığında, önemli maddelerin ölçekten çıkarılması söz konusudur. Bu nedenle deneysel form, bir öğrenme envanteri için araştırma amacına ulaşılmasına yeterince hizmet etmeyebilir (Haynes, Richard ve Kubany, 1995; Jonassen, 1999; Rubio ve ark. 2003; Wallace ve ark., 2003; Yurdağül, 2005a, 2005b). Diğer taraftan, lme araçları ve geçerlilik sürecini değerlendirmek için 63 araştırmayı inceleyen meta-analiz çalışmalarında Brookhart ve Chen (2015), kapsam geçerliliğinde, literatür ve buna göre hazırlanan içeriğin uzmanlar tarafından değerlendirilmesinin araştırmanın amacına göre daha etkili bulunduğu ifade edilmiştir. Gomez, Cano ve Diaz (2019)'a göre her ne kadar uzman görüşü ekonomik görünmese de literatüre dayalı maddelerin geçerliliğinin belirlenmesi için gereklidir. Bu araştırmaların sonuçları, bir eğitim değerlendirmede lme aracı olarak kullanılacak KOYYE envanterlerinde madde kriterlerinin belirlenmesi için kuramsal form ve kapsam geçerliliği tekniğinin, en uygun teknik olduğunu doğruladığı görülmektedir. İlaveten, Jonassen (1999)'in,

yeterlikleri, bir öğrenme hedefleri envanteri hazırlığı olarak nitelendirmesi bu durumu desteklemektedir. Polit, Beck ve Owen (2007) göre ise, kapsam geçerliliği, hesaplama kolaylığı, anlaşılabilirlik, içerik ile ilgili uzlaşmayı hedefleme, tutarlılık yerine bir ortak görüşe odaklanarak ölçülmesi istenen kavramda öge kayıplarına yol açmaması, çok boyutlu ölçeklerde yerel ve durumsal ihtiyaçlara göre değişken boyutlar içermesi esnekliğini sağlayabilecek bir yöntemdir. Bu araştırmaların sonuçları, bu yöntemin, KOYYE envanterlerinin geliştirilmesinde uygun ve güvenilir bir ölçek geliştirme tekniği kullanıldığını göstermektedir. Bu tartışma bağlamında KOYYE'nin, amacına uygun teknikler ile geliştirilmiş bir ölçek olduğu söylenebilir.

Ölçek geliştirmede iç tutarlılık hesaplamaları hakkında, Şahin ve Boztunç Öztürk (2018), çalışmaların %37,7'sinde yalnızca madde-test korelasyonunun hesaplandığını; %27,5 oranında ise hem alt-üst grup hem de madde-test korelasyonunun birlikte incelendiğini ifade etmişlerdir. Buna göre bu çalışmada ölçek maddelerinin çokluğuna rağmen ana ve alt yeterlik alanlarında bu analizler uygulanmıştır. Bütün bu çalışmaların sonucunda, literatürdeki kıstaslara göre KOYYE, Yönetici Öz-Değerlendirme, Öğretmen-Değerlendirme, Veli-Değerlendirme envanterlerinin geçerliliği ve güvenirliliği yüksek ve uygulanabilir ölçme araçları olduğu söylenebilir. Güvenirliğin kestirilmesinde çoğunlukla iç tutarlılık testleri ile birlikte Cronbach Alfa tekniğinin çoğunlukla tercih edilmesi (Şahin ve Boztunç Öztürk, 2018) bu tekniklerin başarı oranını göstermektedir. Gül ve Sözbilir (2015) ve Delice ve Ergene, (2015), literatürde baskın olarak Cronbach Alfa katsayısının kullanıldığını ifade etmişlerdir. Örneklem belirlemede ise, Erkuş (2012)'a göre çoğunlukla seçkisiz örnekleme tercih edilmekte; Erkuş (2016) ve Gül ve Sözbilir (2015) ise katılımların gönüllülük esasına göre belirlenmesinin öncelikli olması gerektiğini önermişlerdir. Buna göre, COVID 19 salgını ve karantina döneminde uygulanmış olmasına rağmen KOYYE envanterleri için bu araştırmaların önerdiği şekilde örneklem belirlendiği görülmektedir. Şahin ve Boztunç Öztürk (2018)'e göre, madde başına düşen katılımcı sayısı düşük görünse dahi, örneklem sayısından daha önemli bir kriterin, doğru hedeflenmiş bir örneklem kümesinin belirlenmiş olmasıdır. Bu anlamda KOYYE envanterleri için belirlenen seçkisiz örneklem, öncesinde yönetici, öğretmen, veli kümelerinden toplanarak, örneklem bakımından doğru bir kriteri yerine getirdiği söylenebilir (Erkuş, 2016; Gül ve Sözbilir, 2015). Buna göre, bu çalışmada, örneklem gönüllülük esasına göre belirlenirken, maksimum örneklem sayısının elde edilmesi sağlanmaya çalışılmış; uzman görüşüne göre, öğretmen ve veli envanterleri uyarlanmış ve yönetici, veli ve öğretmenlerden oluşan hedef örneklemden veriler toplanmıştır.

Tüm bu tartışmalar ve araştırma sonuçları bağlamında, bu çalışmada, okul yöneticilerinin işletme, insan kaynakları ve eğitim yönetimi bileşkesinde tasarlanmış bir kuramsal altyapı kullanılarak esnek, güvenilir ve günümüz ihtiyaçlarına göre güncellenebilecek, bütünsel bir ölçme aracı geliştirilmeye çalışılmıştır. Bu özelliğinden dolayı literatürdeki benzer ölçme araçlarından farklılık göstermektedir. Yine bu nedenle, okul yöneticilerinin eğitiminde ve yetiştirilmesinde temel ortak değerler için umut verici bir başlangıç noktası olabilir. Diğer taraftan, okul liderlerinin eğitim programlarında kaliteyi garanti eden özel sertifika kriterleri ve standart kalite programları (Huber, 2004) için etkili bir ölçme/değerlendirme aracı olarak kabul edilebilir. KOYYE, bu özelliğine bağlı olarak eğitim ihtiyaç analizlerinde eğitim programlarını destekleyecek güvenilir bir veri toplama aracı olarak kullanılabilir. Aynı zamanda mevcut eğitim programları ve personeldeki güçlü ve zayıf yönlerin belirlenmesine de katkı sağlayacaktır.

7. Öneriler

KOYYE envanteri 3 farklı yeterlik alanları, birbirinden bağımsız olarak kullanılabilir. Okul yöneticilerinin, değişen ve gelişen yaşam şartlarına göre, eğitim yönetimi ve liderlik literatürüne paralel olarak alt yeterlikler güncellenebilir. KOYYE-Yönetici Öz-değerlendirme, KOYYE-Öğretmen değerlendirme veya KOYYE-Veli değerlendirme envanterleri tek başlarına veya bir arada eş zamanlı uygulanabilir. KOYYE envanterindeki yeterlik altyapısına göre, okul yöneticilerinin yetiştirilmesi, eğitim sonu değerlendirmelerinin bu envanter ile yapılması; görev başındakilerin eğitim ihtiyaçlarının KOYYE envanterine göre belirlenerek eğitim programlarının bu verilere göre hazırlanması, okul yöneticiliğinin profesyonel bir meslek alanı olarak gelişmesine katkıda bulunacak ve pratik uygulamada kolaylık sağlayacaktır. Araştırmacıların, bu konu ile ilgili farklı disiplinlerden faydalanarak benzer araştırmalar yapmaları, hem eğitim yönetimi alanı literatürünü zenginleştirecek hem de eğitim yöneticilerinin profesyonel gelişimlerine katkı sağlayacaktır.

Kaynakça

- Ağaoğlu, E., Gültekin, M. & ubuku, Z. (2002). Okul yöneticisi yeterliklerine dayalı eğitim programı nerisi. 21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu Bildirileri. (Edt: C. Elma ve Ő. Çınkır). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Aiken, L. R. (1980). Content validity and reliability of single items or questionnaires. *Educational and Psychological Measurement*, 40(4), 955-959.
- Ak, M. (2006). İlköğretim okulu yöneticilerinin deđiŐimi yönetme yeterlikleri (UŐak İli rneği). YayımlanmamıŐ yüksek lisans tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstits. Afyon.
- Ak Küçükçayır, G. (2021). A proposed conceptual framework for basic competencies of today's school administrators. Paper presented at in Elisabeth Avila Luevanos (Chair), Division A- Administration / Division A- Section 5: Leadership Preparation Development at the roundtable session of AERA 2021, New York ABD
- Anders, R. L., Tomai, J. S., Clute, R. M., & Olson, T. (1997). Development of a scientifically valid coordinated care path. *Journal of Nursing Administration*, 27, 45-52.
- Anderson, G. (1994). A proactive model for training needs analysis. *Journal of European Industrial Training*, 18(3), 23-28.
- Anderson, J. R., & Schunn, C. (2000). Implications of the ACT-R learning theory: No magic bullets. *Advances in Instructional Psychology*, 1-33.
- Anzengruber, J., & Goetz, M. A. (2020). The cognitive and the action-oriented elements of competence along the innovation process—evidence from R&D teams in the medical equipment sector. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(15), 1891-1912.
- Arar, K. (2017). Emotional expression at different managerial career stages: Female principals in Arab schools in Israel. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(6), 929–943. doi:10.1177/1741143216636114.
- Arar, K., & Oplatka, I. (2018). Emotion display and suppression among Arab and Jewish assistant principals in Israel: The key role of culture, gender and ethnicity. *Journal of Professional Capital and Community*, 3(3), 173–191.
- Arar, K., Beycioglu, K., & Oplatka, I. (2017). A cross-cultural analysis of educational leadership for social justice in Israel and Turkey: Meanings, actions and contexts. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 47(2), 192-206.
- Argon, T., & Demire, S. (2015). Okul yöneticilerinin bilgi yönetimi ve insan kaynaklarını yönetimi yeterlikleri. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstits Dergisi*, 15(3), 221-264.
- Aydın, M. (1998). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Hatipoğlu Yayıncılık.
- Ayre, C., & Scally, A. J. (2014). Critical values for Lawshe's content validity ratio: revisiting the original methods of calculation. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 47(1), 79-86.
- Baartman, L. K., & De Bruijn, E. (2011). Integrating knowledge, skills and attitudes: Conceptualising learning processes towards vocational competence. *Educational Research Review*, 6(2), 125-134.
- Balcı, A. (2015). *Okul yöneticisinin ğrenci başarısındaki rol*. Prof. Dr. İbrahim Ethem Başaran'a Armağan içinde (s.90-105). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Barbazette, J. (2006). *Training needs assessment: Methods, tolls and techniques*. San Francisco: Pfeiffer.
- Barth, R. S. (2006). Improving relationships within the schoolhouse. *Educational leadership*, 63(6), 8.
- Bass, B. M. (1990). *Bass and Stogdill's handbook of leadership: Theory, research and managerial applications*, 3rd. New York: Free Press.
- Başaran, İ.E. (2008). *rgtsel davranış: İnsanın retim gc*. Ankara: Ekinoks.
- Bates, R. (2006). Educational administration and social justice. *Education, Citizenship and Social Justice*, 1(2), 141-156.
- Baykal, A. (1994). Davranış limnde yapısal geçerlik gstergesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 33, 45-50.
- Beachum, F. (2011). *Culturally relevant leadership for complex 21st century school contexts*. In: English FW (ed) The SAGE Handbook of Educational Leadership: Advances in Theory, Research, and Practice. Thousand Oaks, CA: Sage, pp. 27–35.
- Berkovich, I., & Eyal, O. (2015). Educational leaders and emotions: An international review of empirical evidence 1992–2012. *Review of Educational Research*, 85(1), 129–167.
- Berliner, D. C. (1995). *The nature of experience in teaching*. In F. K. Oser, A. Dick, & J. L. Patry (Eds.), *Effective and responsible teaching: The new synthesis* (pp. 227–248). San Francisco: CA: Jossey-Bass.

- Bolman, L.G. & Deal, T.E. (1997). *Reframing Organizations: Artistry, choice and leadership*. San Francisco: CA: Jossey Bass.
- Boshuizen, H. P. A. (2003). Expertise development: The transition between school and work. Inaugural address. Heerlen, The Netherlands: Open Universiteit Nederland.
- Boyatzis, R. E. (2007). *Developing emotional intelligence competencies. Applying emotional intelligence: A Practitioner's Guide*. In J. Ciarrochi, J.D. Mayer (Eds.), *Applying Emotional Intelligence: A Practitioner's Guide*. Newyork: Psychology Press.
- Bozeman, W. C., & Spuck, D. W. (1991). Technological competence: Training educational leaders. *Journal of Research on Computing in Education*, 23(4), 514-529.
- Brodie, R. J., Fehrer, J. A., Jaakkola, E., & Conduit, J. (2019). Actor engagement in networks: Defining the conceptual domain. *Journal of Service Research*, 22(2), 173-188.
- Brookhart, S. M., & Chen, F. (2015). The quality and effectiveness of descriptive rubrics. *Educational Review*, 67(3), 343-368.
- Brooks S.J, Jean-Marie, G., Normore, A.H. & Hodgins, D.W. (2007). Distributed leadership for social justice: Exploring how influence and equity are stretched over an urban high school. *Journal of School Leadership*, 17(4), 378-408.
- Bursalıoğlu, Z. (1981). *Eğitim yöneticisinin yeterlilikleri: İlköğretmen okulu müdürlerinin yeterliliklerine ilişkin bir araştırma*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Bush, T. (1998). The national professional qualification for headship: The key to effective school leadership? *School Leadership and Management*, 18, 321-334.
- Bush, T. (2021). Assessing successful school leadership: What do we know? *Educational Management Administration & Leadership*, 49(5), 687-689. <https://doi.org/10.1177/17411432211034675>
- Büyüköztürk Ş. (2012). *Testlerin Geçerlilik ve Güvenilirliğinde Kullanılan Bazı İstatistikler. Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı 16. Baskı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş. (2005). Anket geliştirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 133-151.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri. 15. Baskı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cekada, T. L. (2010). Training needs assessment: Understanding what employees need to know. *Professional Safety*, 55(03), 28-33.
- Cheetham, G. & Chivers, G. (1996). Towards a holistic model of professional competence. *Journal of European Industrial Training*, 20(5), 20-30. <http://dx.doi.org/10.1108/03090599610119692>.
- Cheetham, G. & Chivers, G. (1998). The reflective (and competent) practitioner: a model of professional competence which seeks to harmonise the reflective practitioner and competence based approaches. *Journal of European Industrial Training*, 22(7), 267-276. <http://dx.doi.org/10.1108/03090599810230678>.
- Cisneros-Cohernour, E. J., Barrera, M., & Aguilar, A. M. (2014). Determining the competences and professional development needs of educational administrators in the Southeast of Mexico. *Journal of Modern Education Review*, 4(7), 519-526.
- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*, 78, 98-104.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297-334.
- Cuban, L. (1988). *The managerial imperative and the practice of leadership in schools*. Albany, NY: State University of New York Press.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları (Vol. 2)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Daft, R. L. (2000). *Organization theory and design*. South.
- Davis, L. L. (1992). Instrument review: Getting the most from a panel of experts. *Applied Nursing Research*, 5, 194-197.
- Delice, A., & Ergene, Ö. (2015). Ölçek geliştirme ve uyarlama çalışmalarının incelenmesi: Matematik eğitimi makaleleri örneği. *Karaelmas Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(1).
- Demirtaş, Z., & Kahveci, G. (2015). İlköğretim okulu yöneticilerinin okullarında eğitim öğretim durumu ile ilgili eksikliklerin giderilmesinde izledikleri stratejiler. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37(37), 35-47.
- DeVellis, R. F. (2014). *Ölçek geliştirme: Kuram ve uygulamalar* (çev. Tarık Tozan). İstanbul: Nobel Yayınları.
- Dreyfus, C. R. (2007). Identifying competencies that predict effectiveness of R&D managers. *Journal of Management Development* 27(1), 76-91.
- Eraut, M. (1994). *Developing professional knowledge and competence*. London/New York, NY: Routledge Falmer.

- Erkuş, A. (2012). *Psikolojide ölçme ve ölçek geliştirme*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Erkuş, A. (2016). Ölçek geliştirme ve uyarlama çalışmalarındaki sorunlar ile yazım ve değerlendirilmesi. Pegem Atıf İndeksi, 0, 1221-1234. doi:10.14527/9786053183563.075.
- Escobar-Pérez, J., & Cuervo-Martínez, Á. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en medicina*, 6(1), 27-36.
- Esfandnia, F., Khezeli, M., Bayat, R., Ojaghi, S., & Esfandnia, A. F. S. H. I. N. (2016). Relationship between the managerial skills with the effectiveness of managers. *Acta Medica Mediterranea*, 32(Special), 987-990.
- Ferreira, R. R., & Abbad, G. (2013). Training needs assessment: Where we are and where we should go. *BAR-Brazilian Administration Review*, 10(1), 77-99.
- Fullan, M. (2002). The change leader. *Educational Leadership*, 59(8), 16-20.
- Gamage, D.T. (2007) A comparative study of policies adopted in developing SBM in the ACT, Victoria and NSW in Australia. A paper presented at the 13th World Congress of Comparative Education Societies (WCCES) held in Sarajevo, from 3-7 September.
- Gomez, A. D. L. R., Cano, J. M. M., Díaz, G. A. M. (2019). Validation of a Rubric to Evaluate Open Educational Resources for Learning. *Behavioral Sciences*, 9(12), 126.
- Goodarzi, M. (2002). The framework of managerial skills (technical, human, conceptual) in the management of physical education organization in Iran. A dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctrine in Sport Management. Tarbiat Modares University, Tehran, Iran.
- Gould, D., Kelly, D., White, I., & Chidgey, J. (2004). Training needs analysis. A literature review and reappraisal. *International Journal of Nursing Studies*, 41(5), 471-486.
- Gökçe, F. (2008). Değişimin kavramsal modelleri ve değişim sürecinde eğitim yöneticilerinin yeterlikleri. *Milli Eğitim*, 172, 237-252.
- Green, F. (2011). *What is Skill? An Inter-Disciplinary Synthesis*. London: Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies.
- Greenfield, W. (1986). Moral imagination, interpersonal competence, and the work of school administrators. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association (67th), San Francisco, CA, April 16-20, 1986. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED278085.pdf>
- Gl, Ş., & Sözbilir, M. (2015). Fen ve matematik eğitimi alanında gerçekleştiren ölçek geliştirme araştırmalarına yönelik tematik içerik analizi. *Eğitim ve Bilim*, 40(178).
- Grsel, M. (2012). *Eğitim yöneticisinin yeterlikleri: Endüstri meslek lisesi yöneticilerinin yeterliliklerine ilişkin bir araştırma*. Konya: Fakülte akademi.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. *The Elementary School Journal*, 86(2), 217-247.
- Harris, S. (2007). The best from the best: Effective strategies of award-winning principals. *Principal*, 87(1), 17-22.
- Haynes, S. N., Richard, D., & Kubany, E. S. (1995). Content validity in psychological assessment: A functional approach to concepts and methods. *Psychological Assessment*, 7(3), 238.
- Hogan, R., & Warrenfeltz, R. (2003). Educating the modern manager. *Academy of Management Learning & Education*, 2(1), 74-84.
- Horsford, S. D., Grosland, T., & Gunn, K. M. (2011). Pedagogy of the personal and professional: Toward a framework for culturally relevant leadership. *Journal of School Leadership*, 21(4), 582-606.
- Huber, S.G. (2004). School leadership and leadership development: Adjusting leadership theories and development programs to values and the core purpose of school. *Journal of Educational Administration*, 42(6), 669-684. <https://doi.org/10.1108/09578230410563665>
- Ibay, S. B., & Pa-alisbo, M. A. C. (2020). An assessment of the managerial skills and professional development needs of Private Catholic Secondary School Administrators in Bangkok, Thailand. *World Journal of Education*, 10(1), 149-163.
- Jaakkola, E. (2020). Designing conceptual articles: Four approaches. *AMS Review*, 1-9.
- Jonassen, D. H. (1999). Constructivist learning environments on the web: Engaging students in meaningful learning. In The Educational Technology Conference and Exhibition, Singapore. Retrieved september 24, 2003 from <http://www.moe.edu.sg/iteducation/edtech/papers/d1.pdf>
- Kaslow, N. J., Rubin, N. J., Bebeau, M. J., Leigh, I. W., Lichtenberg, J. W., Nelson, P. D., Portnoy, S. M., & Smith, I. L. (2007). Guiding principles and recommendations for the assessment of competence. *Professional Psychology: Research and Practice*, 38(5), 441-451. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.38.5.441>
- Katz, D. & Kahn, R. (1966). *General system theory, foundations development application*. New York: George Braziller.
- Katz, H., & Khan, L. (1978). *Workers Motivation*. London: Prentice-Hall Publishers.

- Katz, R. L. (1955). Skills of an effective administrator: Performance depends on fundamental skills rather than personality traits. *Harvard Business Review*, 33(1), 33–42.
- Kemmis, S. (1988) *The Action Research Reader*. Victoria, Australia: Deakin University.
- Khalifa, M.A., Gooden, M.A. & Davis, J.E. (2016). Culturally responsive school leadership: A synthesis of the literature. *Review of Educational Research* 86(4), 1272–1311.
- Kula Kartal, S., Mor Dirlik, E. (2016). Geçerlik kavramının tarihsel gelişimi ve güvenirlikte en çok tercih edilen yöntem: Cronbach Alfa Katsayısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4), 1865-1879.
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28, 563–575.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(1), 5-22.
- Lopez, A. (2016). *Culturally responsive and socially just leadership in diverse contexts*. New York: Palgrave.
- Lukka, K., & Vinnari, E. (2014). Domain theory and method theory in management accounting research. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 27(8), 1308–1338.
- Lynn, M. R. (1986). Determination and quantification of content validity. *Nursing Research*, 35(6), 382–385. <https://doi.org/10.1097/00006199-198611000-00017>
- MacInnis, D. J. (2011). A framework for conceptual contributions in marketing. *Journal of Marketing*, 75(4), 136-154.
- Marzano, R. J., Waters, T., & McNulty, B. A. (2005). *School leadership that works: From research to results*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- McGartland, R. D., Berg-Weger, M., Tebb, S., Lee, E. S., ve Rauch, S. (2003). Objectifying content validity: Conducting a content validity study in social work research. *Social Work Research*, 27(2), 94-104.
- McKenzie, J. F., Wood, M. L., Kotecki, J. E., Clark, J. K., & Brey, R. A. (1999). Establishing content validity: Using qualitative and quantitative steps. *American Journal of Health Behavior*, 23(4), 311–318. <https://doi.org/10.5993/AJHB.23.4.9>
- Meder, M. (2001). Bilgi toplumu ve toplumsal değişim. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(9), 72-81.
- Memisoglu, S. P. (2016). Teachers' and administrators' perceptions of knowledge management competence of high school administrators. *Educational Research and Reviews*, 11(4), 125-133.
- Messner, A. (2009). *Needs assessment and analysis methods*. Master's Thesis, University of Wisconsin-Stout, Menomonie.
- Miller, J. A., & Osinski, D. M. (2002). *Training needs assessment*. London: SHRM.
- Morrison, G. R., Ross, S. M. and Kemp, J. E. (2001). *Designing effective instruction*. (3 rd Edition). New York: John Wiley and Sons.
- Mulford, B. (2003). *School leaders: Changing roles and impact on teacher and school effectiveness* (pp. 1-58). Education and Training Policy Division, OECD.
- O'Driscoll, M.P. & Taylor, P.J. (1992). Congruence between theory and practice in management training needs analysis. *International Journal of Human Resource Management*, 3(3), 593-603.
- Oplatka, I. (2016). Irresponsible leadership and unethical practices in schools: A conceptual framework of the dark side of educational leadership. *The dark side of leadership: identifying and overcoming unethical practice in organizations (Advances in Educational Administration, Vol. 26)*. Emerald Group Publishing Limited, Bingley, pp. 1-18. <https://doi.org/10.1108/S1479-366020160000026001>
- Özdamar, K. (2016). *Ölçek ve test geliştirme*. Eskişehir: Nisan Yayın Evi.
- Özdemir, S., Sezgin, F., & Kılıç, D. Ö. (2015). Okul yöneticisi ve öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin liderlik yeterlikleri. *Eğitim ve Bilim*, 40(177).
- Özsarıkamış, S. (2009). *İlköğretim okulu yöneticilerinin bilgi yönetimi yeterlikleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Peterson, T. O., & Van Fleet, D. D. (2004). The ongoing legacy of RL Katz: An updated typology of management skills. *Management Decision*, 42(10), 1297-1308.
- Polit, D. F., Beck, C. T., & Owen, S. V. (2007). Is the CVI an acceptable indicator of content validity? Appraisal and recommendations. *Research in Nursing & Health*, 30(4), 459-467.
- Reed, J. & Vakola, M. (2006). What role can a training needs analysis play in organisational change? *Journal of Organizational Change Management*, 19(3), 393-407, <https://doi.org/10.1108/09534810610668382>.
- Revans, R. (1982). Action learning: Its origins and nature. *Higher Education Review*, 15(1), 20.
- Reviere, R. (1996). *Needs assessment: A creative and practical guide for social scientists*. Taylor & Francis. New York.

- Rogoff, B. (1990). *Apprenticeship in thinking: Cognitive development in social context*. Oxford university press.
- Rubio, D. M., Berg-Weger, M., Tebb, S. S., Lee, E. S., & Rauch, S. (2003). Objectifying content validity: Conducting a content validity study in social work research. *Social work research*, 27(2), 94-104.
- Scribner, S., & Beach, K. (1993). An activity theory approach to memory. *Applied Cognitive Psychology*, 7, 185-190.
- Sergiovanni, T. J. (1984). Leadership and excellence in schooling. *Educational Leadership* 41, 4-13.
- Seydinejat, S., Razaghi, M., & Dousti, M. (2014). Prioritizing managerial skills based on Katz's Theory cast study: The managers of sports and youth in Mazandaran Province. *Pamukkale Journal of Sport Sciences*, 5(1), 33-47.
- Sijtsma, K. (2009). On the use, the misuse, and the very limited usefulness of Cronbach's alpha. *Psychometrika*, 74(1), 107-120.
- Sireci, S. G. (1998). The construct of content validity. *Social Indicators Research*, 45(1), 83-117.
- Stronge, J. (1991). The dynamics of effective performance evaluation systems in education: Conceptual, human relations, and technical domains. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 5, 77-83.
- Stronge, J. H., Richard, H. B., & Catano, N. (2008). *Qualities of effective principals*. Alexandria, VA: ASCD.
- Summers, S. (1993). Establishing the reliability and validity of a new instrument: Pilot testing. *Journal of Post Anesthesia Nursing*, 8, 124-127.
- ahin, M. G., & ztrk, N. B. (2018). Eğitim alanında ölçek geliştirme süreci: Bir içerik analizi alışması. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 26(1), 191-199.
- ahin, M.G., ve Boztunç ztrk, N. (2018). Eğitim alanında ölçek geliştirme süreci: Bir içerik analizi alışması. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 26(1), 191-199. doi:10.24106/kefdergi.375863.
- imşek, Y. ve Altinkurt, Y. (2009). Endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinin iletişim becerilerine ilişkin görüşleri. *Akademik Bakış*, 17, 1-16.
- Taylor, P. J., Driscoll, M. P. O., & Binning, J. F. (1998). A new integrated framework for training needs analysis. *Human Resource Management Journal*, 8(2), 29-50. <https://www.emeraldinsight.com/doi/full/10.1108/13665620310474598>.
- Testerman, J. C., Flowers, C. P., & Algozzine, B. (2001). Basic technology competencies of educational administrators. *Contemporary Education*, 72(2), 58.
- Tezbaşaran, A. (1997). *Likert tipi lek geliştirme kılavuzu*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Vazirani, N. (2010). Review paper competencies and competency model-a brief overview of its development and application. *SIES Journal of management*, 7(1), 121-131.
- Veneziano L. ve Hooper J. (1997). A method for quantifying content validity of health-related questionnaires. *American Journal of Health Behavior*, 21(1), 67-70.
- Wallace, L. S., Blake, G. H., Parham, J. S., & Baldrige, R. E. (2003). Development and content validation of family practice residency recruitment questionnaires. *Family Medicine-Kansas City*, 35(7), 496-498.
- Waltz, C. F., Strickland, O., & Lenz, E. (1991). *Measurement in nursing research (2nd ed.)*. Philadelphia: F. A. Davis.
- While, A., Ullman, R., & Forbes, A. (2007). Development and validation of learning needs assessment scale: a continuing professional education tool for multiple sclerosis specialist nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 16(6), 1099-1108. doi: 10.1111/j.1365-2702.2007.01693
- Wright, P. C., & Geroy, G. D. (1992). Needs analysis theory and the effectiveness of large-scale government-sponsored training programmes: A case study. *Journal of Management Development*, 11(5), 16-27.
- Wynd, C. A., Schmidt, B., & Schaefer, M. A. (2003). Two quantitative approaches for estimating content validity. *Western Journal of Nursing Research*, 25(5), 508-518.
- Yıldırım, A. ve şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (9. Baskı). Ankara: SeğkinYayınecılık
- Yılmaz, R. ve Beşkaya, Y. M. (2018). Eğitim yöneticilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ile bireysel yenilikçilik düzeylerinin incelenmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 51(1), 159-181.
- Yılmaz, S. . (2008). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Bilgisayar Teknolojisini Kullanma Yeterliklerinin Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Yurdagül, H. (2005a). Ölçek geliştirme çalışmalarında kapsam geçerliği için kapsam geçerlik indekslerinin kullanılması. *XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*, 1, 771-774.
- Yurdagül, H. (2005b). Davranış bilimlerinde ölçek geliştirme çalışmaları için bazı ayrıntılar. *Erişim tarihi*, 12, 2011.