

T.C
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**BİREYSEL VE KOLEKTİF YETERLİLİK SÜRECİ, BELİRLEYİCİLERİ VE
SONUÇLARINA İLİŞKİN BİR MODEL ÖNERİSİ**

DOKTORA TEZİ

HAZIRLAYAN

Taşkın KILIÇ

BALIKESİR, 2013

T.C
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**BİREYSEL VE KOLEKTİF YETERLİLİK SÜRECİ, BELİRLEYİCİLERİ VE
SONUÇLARINA İLİŞKİN BİR MODEL ÖNERİSİ**

DOKTORA TEZİ

Hazırlayan:

Taşkın KILIÇ

Danışman:

Prof. Dr. Oya AYTEMİZ SEYMEN

BALIKESİR, 2013

BALIKESİR – 2013

T.C.

BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI

Enstitümüzün İşletme Anabilim Dalı'nda 201012508006 numaralı Taşkın KILIÇ'ın hazırladığı "Bireysel ve Kolektif Yeterlilik Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçlarına İlişkin Bir Model Önerisi" konulu DOKTORA tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca **05.07.2013** Tarihinde yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda tezin onayına OY BİRLİĞİ/~~OY ÇOKLUĞU~~ ile karar verilmiştir.

Başkan *Prof. Dr. Uğur Yılmaz* İmza *[İmza]*

Unvanı, Adı-Soyadı

Üye *Yrd. Doç. Dr. Ömer L. Met* İmza *[İmza]*

Unvanı, Adı-Soyadı (Danışman)

Üye *Prof. Dr. İsmail A. Seymen* İmza *[İmza]*

Unvanı, Adı-Soyadı

Üye *Prof. Dr. Edip Şen* İmza *[İmza]*

Unvanı, Adı-Soyadı

Üye *Doç. Dr. Mehmet KASIM* İmza *[İmza]* Unvanı,

Adı-Soyadı Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduklarını onaylıyorum.

05.07.2013

Enstitü Müdürü
Doç. Dr. Zübeyde GÜNEŞ YAĞCI
(Unvanı, Adı, Soyadı)

[İmza]

ÖNSÖZ

İlgili yazında bireysel ve kolektif yeterlilik kavramları çoğunlukla farklı çalışmalarda incelenmiş olup, öncülleri ve sonuçlarına dair bütünsel nitelikte ve kapsamlı bir model geliştirilmemiştir. Bu tez çalışmasında bireysel ve kolektif öz-yeterlilik kavramlarının öncülleri/belirleyicileri ve sonuçları; yazın taraması ve alan uygulaması yoluyla bütünsel olarak ele alınıp, bu kavramları açıklayan bir model geliştirilmiştir. Bu kapsamda, söz konusu kavramlarla ilişkili olduğu düşünülen değişkenler bilimsel bir yolla tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışmada, bireysel ve kolektif yeterlilik kavramlarının ele alış nedeni olarak; bu kavramların bireysel (kariyer ilerlemeleri, güdüsel ve psikolojik etkiler, iş tatmini, bağlılık) ve örgütsel (performans, işten ayrılma niyeti vb.) birçok çıktıyı etkiliyor olması gösterilebilir ve bu yönüyle ilgili yazındaki boşluğu doldurması amaçlanmaktadır.

Yukarıdaki açıklamalardan hareketle, bireysel ve kolektif yeterlilik kavramlarının bireysel (yaş, cinsiyet, aile, eğitim, deneyim, ekonomik durum, kişilik özellikleri vb.), çevresel (kültür, eğitim hayatı, sosyal çevre) ve durumsal öncülleri (örgüt kültürü, liderlik, araç yeterliliği) üç kategoride ele alınarak öz-yeterlilik kavramına olan etkileri belirlenmeye çalışılmaktadır. Diğer taraftan, öz-yeterlilik kavramının bireysel (kariyer ilerlemeler, güdüsel ve psikolojik etkiler, iş tatmini, bağlılık) ve örgütsel etkileri (performans, işten ayrılma niyeti) yazın taraması yoluyla ele alınıp incelenmektedir. Bunlara ek olarak, mevcut yazındaki çalışmalardan hareketle, bu kavramları en iyi açıklayan araştırma modeli geliştirilmiş ve model, alan araştırması yoluyla test edilmiş ve kavramların birbiriyle olan ilişkileri bütünsel bakış açısıyla açıklanmıştır.

Bu tez aracılığıyla, yüksek lisans sürecinden doktora sürecinin sonuna kadar eğitimimin ve tezimin her aşamasında fikirleri, bilgisi, deneyimi, yoğun emeği ve gösterdiği itina ile hem entelektüel olarak gelişmem de hem de etik bir bilimsel bakış açısı kazanmamda bana destek sağlayan tez danışmanım Prof.Dr. Oya AYTEMİZ SEYMEN'e ve lisansüstü eğitimim ve tezimin her aşamasında bilgi, emek ve zamanını benden esirgemiyen, değerli Hocalarım Prof.Dr. Tamer BOLAT'a, ve Doç.Dr. Oya İNCİ BOLAT'a, Jurideki göreviyle tezimin daha iyi olması için sağladığı katkılardan dolayı Yrd. Doç. Dr. Ömer L. MET'e, doktora süresinde ders aldığım Balıkesir Üniversitesi İİBF'nin saygı değer öğretim üyelerine, Sosyal Bilimler Enstitüsü yönetim ve çalışanlarına, araştırmamın analiz çalışmasında bana

destek sağlayan Gümüşhane Üniv. Araç. Gör. Gökhan AĞAÇ'a, anket çalışmasını yaparken bana destek sağlayan hastane yöneticisi ve çalışanlarına, bugüne kadar olan süreçteki katkılarıyla bilimi geliştiren ve bu noktaya getiren bizden önceki bilimcilere, doktora eğitimi süresince zaman, sabır ve desteğini esirgemeyen eşim Pınar ve kızım Elifsu KILIÇ'a, beni yetiştiren tüm öğretmenlerime, kitaplarını okuyarak gelişmeme katkı sunan tüm yazarlara ve her zaman yanımda olan; anne ve babama saygı, sevgi ve teşekkürlerimi sunuyorum.

Taşkın KILIÇ

ÖZET

BİREYSEL VE KOLEKTİF YETERLİLİK SÜRECİ, BELİRLEYİCİLERİ VE SONUÇLARINA İLİŞKİN BİR MODEL ÖNERİSİ

KILIÇ, Taşkın

Doktora, İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Oya AYTEMİZ SEYMEN

2013, 184 Sayfa

İlgili yazında, “sosyal biliş kuramı”nın temel değişkenleri olarak ele alınıp bu kapsamda birçok araştırmaya konu edinilen “bireysel ve kolektif yeterlilik” kavramları; öncüleri/belirleyicileri ve sonuçları ile ilgili olarak bütünsel bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yazındaki bu boşluğu doldurabilmek amacıyla; bu çalışmada, bireysel ve kolektif yeterlilik kavramları, yazın taraması yoluyla öncülleri ve sonuçlarıyla birlikte bütünsel olarak ele alınıp, bu kavramların ilişkili olduğu bir model geliştirilmiş ve görgül olarak sınanmıştır. Çalışmanın kuramsal kısmı, yazın incelemesi yoluyla; uygulama kısmı ise Türkiye’de ikinci basamak devlet ve özel hastanelerde görev yapan doktor, hemşire, yardımcı sağlık personeli vb. sağlık çalışanlarına anket yapılarak gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, 1007 işgörene ulaşıp, veriler elde edilmiştir. Çalışmanın temel analizleri SPSS programı aracılığıyla, araştırma faktörleri ve modelinin test edilmesi ise LISREL programı aracılığıyla yapılmıştır. Analizler sonucunda kuramdan hareketle geliştirilen model geçerlenmiş olup; alternatif modeller sınanarak bireysel ve kolektif yeterlilik kavramlarını en iyi açıklayan yeni bir model geliştirilmiştir. Bu tez çalışması sonucunda, öz-yeterlilik kavramının kişilik faktörlerinden dışadönüklük, sorumluluk, nevrotiklik (ters yönlü) ve açıklık; örgüt kültürünün erillik, belirsizlikten kaçınma, kolektivecilik ve uzun zamana odaklılık boyutları; ayrıca iş tatmini, performans ve kolektif yeterlilikle doğrudan, bağlılık ve işten ayrılma niyeti (ters yönlü) ile ise aracılık ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın diğer değişkeni olan kolektif yeterlilik kavramının ise; örgüt kültürünün çoğulculuk boyutu ve kişilik özelliklerinden nevrotiklik, bağlılık ve işten ayrılma niyeti (ters yönlü) ile doğrudan, iş tatmini ile ise aracı etkilerle ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öz-Yeterlilik, Kolektif Yeterlilik, Örgüt Kültürü, Kişilik Faktörleri

ABSTRACT

THE PROCESS OF SELF AND COLLECTIVE EFFICACY, DETERMINANTS AND CONSEQUENCES RELATED MODEL PROPOSAL

KILIÇ, Taşkın
Phd Thesis, Department of Business
Adviser: Prof. Dr. Oya AYTEMİZ SEYMEN
2013, 184 pages

In the relevant literature, the concepts considered as the key variables of social cognition theory, the “self and collective efficacy” is not researched in a holistically approach which comprises the antecedents and the consequences. To fill the gap in the literature, this study approaches the concepts holistically and presents an original research model and an empirical study to test the hypothesis developed regarding the research model. The theoretical part of this study is developed via literature review. A survey employed to gather data from the health staff in Turkey including; doctors, nurses and other health staffs. Interviews were used to distribute questionnaires to the secondary care hospitals with a final sample of 1007 respondents. Statistical analysis of the data was conducted using the SPSS software program and LISREL software program. In particular, statistics (frequencies, validity, and correlations) were used in the data analysis. The theoretical model validation is achieved by statistical analysis. In addition, all the possible alternative models are examined and a novel model is suggested which explicates the concepts and the antecedents and consequences. The study concludes that both the self efficacy and the collective efficacy have statistically significant relationships (direct and mediator) with the variables defined in the research. When the self efficacy has relationships with: extraversion, neurotics, openness, masculinity, uncertainty avoidance, collectivism, long term orientation, job satisfaction, performance, collective efficacy, commitment, turnover intention. On the other hand, the term collective efficacy has a statistically significant relationship with the variables which are; collectivism, neurotics, commitment, turnover intention, job satisfaction, performance.

Key Words: Self-Efficacy, Collective Efficacy, Organizational Culture, Personality Factors

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖNSÖZ	vi
ÖZET.....	viii
ÇİZELGELER VE ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiii
Çizelgeler Listesi	xiii
Şekiller Listesi	xiii
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem	1
1.2. Amaç	3
1.3. Önem	3
1.4. Varsayımlar	3
1.5. Sınırlılıklar.....	4
1.6. Çalışmanın Modeli	4
1.7. Tanımlamalar.....	5
2. KURAMSAL ÇERÇEVE	9
2.1. Öz-Yeterlilik Kavramı, Tanımı ve Ortaya Çıkışı	9
2.2. Sosyal Öğrenme Kuramından Sosyal Biliş Kuramına Geçiş; Tarihsel Perspektif.....	10
2.3. Sosyal Biliş Kuramının Dayandığı Temel İlkeler	12
2.3.1. Karşılıklı Belirleyicilik İlkesi	13
2.3.2. Amaçlı Hareket Etme İlkesi.....	14
2.3.3. Sembolleştirme Kapasitesi (Hafıza) İlkesi	14
2.3.4. Öngörü Kapasitesi (Önceden Düşünme) İlkesi	15
2.3.5. Öz-değerlendirme Kapasitesi (Kendini Yansıtma) İlkesi.....	15
2.3.6. Bireysel Tepki (Eyleme Geçmek) İlkesi.....	16
2.3.7. Öz-Düzenleme Kapasitesi	16
2.3.8. Öz-yeterlilik Kapasitesi	17
2.4. Bandura'nın Sosyal Biliş Kuramına Güncel Yaklaşımı (2001, 2002 ve 2009 Yıllarında Yaptığı Çalışmaların İncelenmesi)	17
2.5. Öz-Yeterlilik Kavramının Tanımı, Boyutları, Öncülleri ve Sonuçları.....	20
2.6. Öz-Yeterliliğin Kaynakları.....	23
2.6.1. Performans Sonuçları (Geçmiş Deneyimler).....	23
2.6.2. Dolaylı Deneyimler.....	24

2.6.3.Sözel İkna	24
2.6.4. Psikolojik Durum.....	25
2.7. Öz-Yeterlilik Türleri ve Boyutları.....	25
2.8. Öz-Yeterlilik Kavramına Benzeyen Diğer Kavramlar	27
2.8.1. Özgüven.....	27
2.8.2. Öz-Saygı	28
2.9.1. Öz-Yeterliliğin Bilişsel ve Güdüsel İşlemler Üzerine Etkisi.....	28
2.9.2.Öz-Yeterliliğin Stres ve Duygusal İşlemler Üzerine Etkisi.....	29
2.10. Öz-Yeterlilik Kavramının Belirleyicileri (Öncülleri).....	31
2.10.1. Bireysel Belirleyiciler	32
2.10.2.Genel (Çevresel) Belirleyiciler	42
2.10.3. Bağlamsal (Durumsal) Belirleyiciler	51
2.11.Kolektif Yeterlilik Kavramı ve Ortaya Çıkışı	63
2.11.1.Kolektif Yeterliliğin Öncülleri / Belirleyicileri	64
2.12. İş Tutumları ve İş Çıktıları	65
2.12.1.İş Tatmini.....	65
2.12.2.Örgüte bağlılık	68
2.12.3. İşten Ayrılma Niyeti	70
2.12.4.Performans	72
2.13. Bireysel ve Kolektif Yeterlilik Kavramlarının Öncülleri ve Sonuçları ile İlişkilerinin Ele Alınması.....	74
2.13.1. Kişilik Özellikleri ile Öz-Yeterlilik İlişkisi	74
2.13.2. Örgüt Kültürü (Hofstede) ile Öz-Yeterlilik ve Kolektif Yeterlilik İlişkisi	78
2. 13. 3. Öz-Yeterlilik ile Kolektif Yeterlilik İlişkisi.....	82
2. 13. 4.Öz-Yeterlilik ile İş Tatmini İlişkisi.....	83
2. 13. 5. Öz-Yeterlilik ile Örgüte bağlılık İlişkisi	85
2. 13. 6. Öz-Yeterlilik ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi	88
2. 13. 7. Öz-Yeterlilik ile Performans İlişkisi.....	90
2. 13. 8. Kolektif Yeterlilik Kavramı ile İş Çıktıları ve Tutumları İlişkisi.....	92
2. 13. 9. Kolektif Yeterlilik ile İş Tatmini İlişkisi	93
2. 13.10.Kolektif Yeterlilik ile Örgüte bağlılık ilişkisi.....	93
2. 13.11. Kolektif Yeterlilik ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi.....	94
2. 13.12. Kolektif Yeterlilik ile Performans İlişkisi	95

2.14.Çalışmanın Modeli.....	96
3. YÖNTEM.....	97
3.1.Bilgi Toplama Kaynakları	97
3.2.Bilgilerin Toplanması ve Değerlendirilmesi	97
4. BULGULAR VE YORUM (ANA TARTIŞMA).....	101
4.1.Demografik Veriler	101
4.2.Ölçeklerin Güvenilirlik Analiz Sonuçları	103
4.3.Ölçeklerin Faktör Analizi Sonuçları	104
4.4.Değişkenlerin “t” Testi Sonuçları	106
4.5.Değişkenlerin ANOVA Testi Sonuçları	107
4.7.Araştırma Modeli ve Alternatif Modellerin Karşılaştırılması	111
4.8.Hipotez Testi Sonuçları	114
4.9.Aracı ve Doğrudan Etkilere Ait İlişki Sonuçlarının Değerlendirilmesi	121
a-)Doğrudan Etkilerin Değerlendirilmesi	121
b-) Aracı Etkilerin Değerlendirilmesi	122
5.SONUÇ VE ÖNERİLER	124
5.1.Sonuçlar	124
5.2.Öneriler.....	137
5.2.1.Araştırmacılara Öneriler	138
KAYNAKLAR	140
EKLER.....	171
Ek-1 Çalışmada Kullanılan Anketler.....	171
a-)Kişilik Özellikleri Anketi	171
b-)Örgüt Kültürü Anketi	172
Ek-2 Faktör Analizi Sonuçları.....	174
a-) 16 Faktörlü Model Analizi Sonuç Tablosu	174
b-) Null Model Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu	175
c-) Sekiz Faktörlü Model Sonuç Grafiği.....	176
d-) Tek Faktörlü Model Sonuç Grafiği	176

ÇİZELGELER VE ŞEKİLLER LİSTESİ

Çizelgeler Listesi

	Sayfa
Çizelge 1: Nedensel İşgücü Devri Modelindeki Değişkenler	71
Çizelge 2. Deneklerin Demografik Bilgileri	102
Çizelge 3. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları	104
Çizelge 4. Ölçeklerin Faktör Analizi Karşılaştırması	104
Çizelge 5. Cinsiyete Göre Değişkenlerin t Testi Sonuçları	106
Çizelge 6. Değişkenlerin ANOVA Testi Sonuçları	107
Çizelge 7. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları	109
Çizelge 8. Model Karşılaştırma Çizelgesi	113
Çizelge 9. Hipotezlere Ait Sonuçlar	116

Şekiller Listesi

	Sayfa
Şekil1.Çalışmanın Modeli	5
Şekil 2. Sosyal Biliş Kuramının Üçlü Etkileşim Modeli	13
Şekil 3. Bandura'nın Öz-Yeterlilik Modeli	22
Şekil 4. Öz -yeterlilik Kaynakları Modeli	23
Şekil 5. Mental Programın Üç Düzeyi	44
Şekil 6. Ulusal Kültür- Örgüt Kültürü Ayrımı	53
Şekil 7. Herzberg Çift Faktörlü Kuramı	65
Şekil 8.Çalışmanın Kavramsal / Ölçüm Modeli	94
Şekil 9. Kavramsal Model (Model 1)	112
Şekil 10. Kısmi Aracı Model (Model 5)	113

1.GİRİŞ

1.1. Problem

Örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde, örgütteki bireyleri bu amaçlar etrafında toplamak, tek başına gerçekleştirilmesi mümkün olmayan işlerin yardımlaşarak, birlikte hareket ederek ve kolektif bir bilinçle gerçekleştirebileceğine dair algı oluşturmak, işgörenlerin birbirlerinin eksikliklerini kapatmalarına fırsat tanımak ve aralarında güven sağlamak; hedeflere ulaşmak konusunda anahtar rol oynamaktadır. Bu bağlamda, son yıllarda örgütlerde bireysel başarılarından çok takımların başarısının önemsenmesi ve bu yönde kendi kendini yöneten takımlar ve kalite çemberleri gibi oluşumlara fırsat tanıyan örgütsel tasarımlar yaratılması vb. çabalara sıklıkla rastlanmaktadır. Bu tür yapılanmalar yoluyla, çalışanlara takım ruhunun kazandırılması, performans, tatmin, başarı ve sinerji elde etme isteğinden kaynaklanmaktadır.

Diğer taraftan, hem bireysel hem de örgütsel başarıda merkezi role sahip kavramlar arasında işgörenlerin bireysel ve kolektif yeterlilik algıları önemli yer tutmaktadır. Bireyin, muhtemel durumları yönetmek için gerekli olan eylemlerin belirlenmesi ve yürütülmesi için kendi kapasitesine olan inancı; öz-yeterlilik olarak ifade edilirken; bu inancın grup düzeyine aktarılması ise kolektif yeterlilik olarak ifade edilmektedir (Bandura, 1997,477). Yazındaki birçok çalışma bu algıların performans, iş tatmini, tükenmişlik ve bağlılık gibi birçok örgütsel ve bireysel çıktıyı etkilediğini belirtmektedir. Bandura'ya (1997,469) göre, eğer öz-yeterlilik algısı, kolektif yeterlilik algısına dönüşmezse işletmede verimlilik sağlanamaz. Ayrıca ekip çalışmalarının bireysel hataları da azaltacağı yapılan çalışmalarda elde edilen sonuçlar arasındadır (Lee ve Ko, 2010). Bu bağlamda örgütte bireysel ve kolektif yeterlilik algılarının artırılması, hem elde edilecek başarılar açısından hem de sinerji ve ekip ruhu oluşturmak açısından önem arz etmektedir. Çünkü bu algılar iş

tutumları (bağlılık, iş tatmini vb.) ve iş çıktılarını (performans, işten ayrılma niyeti vb.) doğrudan etkilemektedir.

Örgüt ve bireyler üzerinde önemli etkilere sahip olan öz-yeterlilik kavramının bilişsel süreçlerdeki önemi, Bandura (1977) tarafından “sosyal öğrenme kuramı” üzerine yapılan çalışmalarda, 1970’li yıllarda ortaya çıkarılmış ve daha sonra birçok bilimci tarafından incelenmeye başlanmıştır. Bu süreçte, ilgili yazında öz-yeterlilik kavramının bireysel ve örgütsel etkileri ve diğer kavramlarla olan ilişkisi ele alınmıştır. 1986 yılına kadar “sosyal öğrenme kuramı” içerisinde incelenen öz-yeterlilik kavramı, bilişsel mekanizmaların (sembolleştirme, öz-düzenleme, öz-yeterlilik kapasitesi vb.) davranış üzerindeki anahtar rolünden dolayı, bu yıldan sonra, “sosyal biliş kuramı” olarak adlandırılmış ve öz-yeterlilik algısı bu kuramla ilişkili bir kavram olarak incelenmiştir. Bandura tarafından bireysel yeterliliğin grup düzeyine yansması olan; “kolektif yeterlilik” kavramı ise benzer şekilde 1990’lı yıllardan sonra ortaya konulmuş ve bu iki kavram birbirine paralel olarak yazında birçok araştırmaya konu olmuştur.

Yazında, bireysel ve kolektif yeterlilik kavramının belirleyicileri (öncülleri) ve bireysel / örgütsel sonuçlarını ele alan çalışmalara rastlanmaktadır. Bu çalışmalarda, bireysel ve kolektif yeterlilik algısı üzerinde; aile, çevre, okul, kişilik özellikleri, lider, örgüt kültürü, başarılan görevler ve psikolojik durum gibi değişkenlerin etkili olduğu belirtilmektedir. Aynı zamanda, yeterlilik algılarının iş tatmini, bağlılık, performans, işten ayrılma niyeti gibi tutum ve çıktılarını da etkilediği belirtilmektedir (Bandura, 1997; Lee ve Ko, 2010). Bunlara ek olarak, kolektif yeterlilik algısının merkezinde öz-yeterlilik algısının olduğu Bandura (2000) tarafından belirtilmiştir. Ancak ilgili yazın incelendiğinde bireysel ve kolektif yeterlilik kavramlarının ayrı ayrı çalışmalara konu edildiği; belirleyicileri ve sonuçlarına ait kapsamlı bir modelin geliştirilmediği görülmüştür. Bu açıdan bakıldığında, öz-yeterlilik kavramının diğer kavramlarla olan ilişkilerini bütünsel olarak anlamak zorlaşmaktadır. Bu durum çalışmanın problemi olarak ifade edilebilir.

1.2. Amaç

Bu çalışmanın temel amacı, bireysel ve kolektif yeterlilik kavramlarının belirleyicileri ile bireysel ve örgütsel sonuçlarının bütünsel olarak ele alınması, derinlemesine incelenmesi ve alan araştırması aracılığıyla; bu kavramlara ait özgün bir model geliştirilmesi ve test edilmesidir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır.

- Bireysel ve kolektif yeterliliğin öncülleri (belirleyicileri) nelerdir?
- Bireysel ve kolektif yeterliliğin bireysel ve örgütsel çıktılar üzerine etkisi nasıldır?
- Bireysel ve kolektif yeterliliği açıklayan en iyi model hangisidir?

1.3.Önem

Örgütler için takım çalışması, kolektif başarı, öz-yeterlilik, iş tatmini, performans ve işgörenlerin örgüte bağlılıklarının artırılması, bunun yanında işten ayrılma niyetinin ve iş yerindeki hataların azaltılması önemle üzerinde durulan konulardır. Bu bağlamda, örgütlerin yukarıda sayılan değişkenleri kendi lehlerine çevirebilmek için; bu değişkenler üzerinde etkisi olduğu bilinen bireysel ve kolektif yeterlilik algısını artırmaları önem taşımaktadır. Bu noktada, çalışmanın önemi, bireysel ve kolektif yeterlilik algılarının belirleyicileri ve bireysel-örgütsel sonuçlarının bütünsel olarak açıklanması ve buna ilişkin bir model geliştirilmesidir. Çünkü mevcut yazında günümüze kadar yeterlilik kavramlarının öncül ve sonuçlarına dair kapsamlı bir model geliştirilmemiştir.

1.4. Varsayımlar

Bu tez çalışmasında aşağıdaki varsayımlardan hareket edilecektir.

- Yeterlilik kavramı bireylerin ve grupların algısından oluşmaktadır. Bu nedenle hangi koşulda kimin nasıl bir algı içerisinde olacağı durumsaldır ve değişkenlik gösterebilir.

- Bu çalışmada ele alınan değişkenler dışında kontrol altına alınamayan değişkenlerin etkisi söz konusudur. Ancak ele alınan değişkenler arasındaki ilişkilerin, araştırılmak istenen alanı yansıttığı varsayılmıştır.

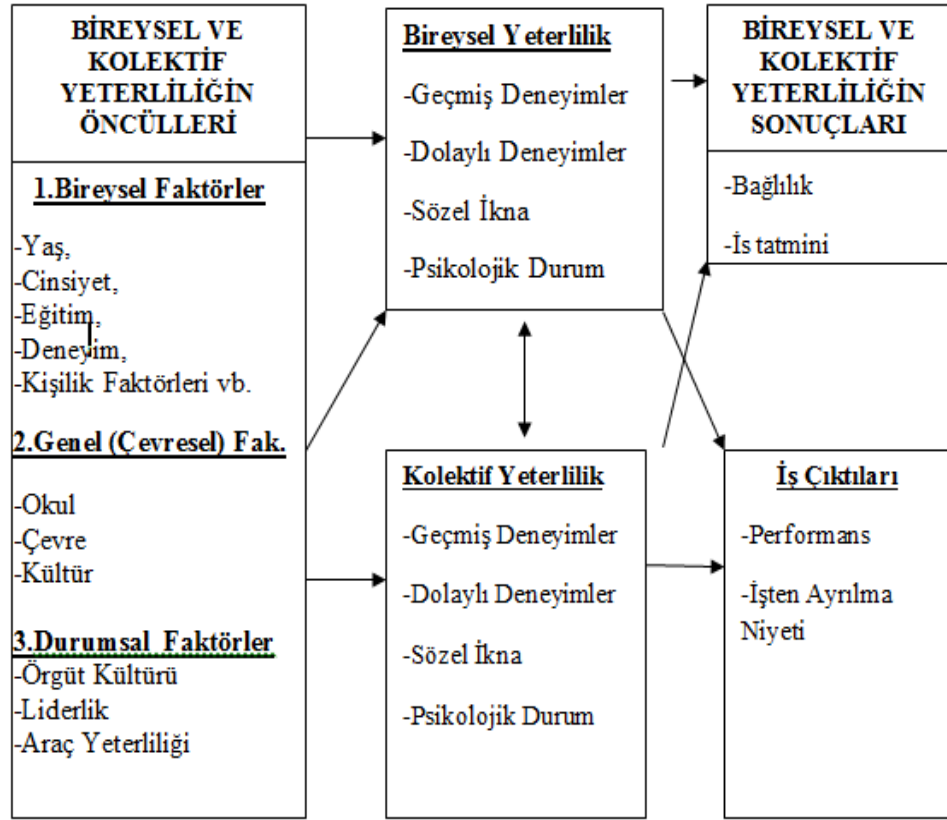
1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma, veri kaynağı olarak, araştırma raporları, süreli yayınlar, makaleler, kitaplar, dergiler, lisansüstü tezler, bildirimler, konuşma metinleri, İnternet veri tabanları, sözlükler gibi yazılı bilgi kaynakları ile alan uygulaması kapsamında araştırmanın örneklemini oluşturan, 2. basamak sağlık kuruluşlarında görev yapan sağlık çalışanları (1007 kişi) ve onların anketlere katılım düzeyleri ile sınırlıdır.

1.6. Çalışmanın Modeli

Araştırma tasarımı aşağıdaki model üzerinden geliştirilmiştir. Bu model çalışmanın kuramsal bölümünün oluşturulmasına ve konuların birbiri ile daha sistematik şekilde ele alınmasına yardımcı olacaktır. Bu kapsamda, bu model üzerinde yer alan kavram ve ilişkiler bir bütünlük içerisinde anlatılmıştır. Bu model yalnızca kuramsal kısmın açıklanmasına yardımcı olurken, çalışmanın alan uygulamasında kullanılmak üzere ve yine bu modelden yararlanılarak geliştirilen “*kavramsal / ölçme modeli*”, “çalışmanın yöntemi” bölümünde ele alınmaktadır.

Aşağıda yer alan model bireysel ve kolektif yeterlilik kavramının öncülleri ve sonuçları ile olan ilişkilerini göstermektedir. Buna göre yeterlilik algıları üç farklı öncül tarafından şekillenmektedir. Bunlar; bireysel, çevresel ve durumsal faktörlerdir. Öbür taraftan, yeterlilik algılarının sonuçları olarak iş tutum ve çıktıları ele alınmaktadır.



Şekil 1. Çalışmanın Modeli

1.7. Tanımlamalar

Bu bölümde, araştırmada yer alan kavramların kısa tanımlarına yer verilecektir.

Öz-yeterlilik: Bireyin, muhtemel durumları yönetmek için gerekli olan eylemlerin belirlenmesi ve yürütülmesi için kendi kapasitesine olan inancıdır (Bandura, 1997).

Kolektif Yeterlilik: Belirli amaçlara ulaşmak için gerekli olan becerilerin örgütlenmesi ve yürütülmesi için; içinde bulunulan grubun kapasitesine olan inançtır (Bandura, 1997,477).

Dışadönüklük: Bir kişilik boyutu (özelliği) olarak dışadönüklük derecesi yüksek bireyler; açık yürekli, konuşkan, sevecen, sosyal, neşeli, baskın, iddialı, enerjik, hızlı, coşkulu, gösterişli, motive olmaya yatkın, istekli, toplumu sevme, heyecan arayan ve iyi huylu bireyler olarak tanımlanmaktadır (Costa ve McCrae, 1992).

Sorumluluk (öz-disiplin): Bir kişilik boyutu (özelliği) olarak sorumluluk derecesi yüksek bireyler; düzenli, tedbirli, ihtiyatlı, planlı, titiz, detaylara dikkat eden, hazzı erteleyebilen, sabırlı, sorumlu, güvenilir, örgütleme becerisi yüksek, amaca yönelik olan, rekabetçi, yetenekli, aklını kullanabilen ve yüksek derecede iç kontrol odaklı kişiler, olarak tanımlanmaktadırlar (Johnson ve Ostendorf, 1993).

Uyumluluk: Bir kişilik boyutu (özelliği) olarak uyumluluk derecesi yüksek bireyler; saygılı, nazik, yardımsever, bağışlayıcı, dürüst, esnek, işbirliğine yatkın, güvenilir, açık sözlü, fedakâr, alçak gönüllü, olarak tanımlanmaktadırlar (Barrick ve Mount, 1991; Bono ve diğerleri, 2002).

Nevrotiklik / Duygusal Denge: Bir kişilik boyutu (özelliği) olarak nevroitiklik derecesi yüksek bireyler; endişeli, gergin, öfkeli, kolay kırılan, umutsuz, suçlu, cesareti kırılmış, utangaç, aşağılanmışlık hissine sahip, hasrete dayanamayan, stresle baş edemeyen bir yapıya sahip olarak tanımlanmaktadırlar (McCrae ve diğerleri, 1991).

Açıklık (Gelişime-Deneyime Açık Olma): Bir kişilik boyutu (özelliği) olarak açıklık derecesi yüksek bireyler; hayal kuran, sanatsal yönü ve duygusal hassasiyeti olan, maceracı, yenilik ve değişiklik arayan, meraklı, analitik düzeyde geniş düşünce gücüne sahip, hoşgörülü, ayrıntılı düşünebilen bireyler olarak tanımlanmaktadırlar (McCrae ve diğerleri, 1991,368; Bono ve diğerleri 2002).

Eril-Dişil Kültür: Hofstede'nin ulusal kültür boyutlarından biri olarak açıkladığı erillik-dişillik, toplumlardaki rollerin cinsiyet temelli dağıldığını ifade eder. Bu yönüyle eril toplumlarda cinsiyet ayrımı daha belirgin olup; bu toplumlarda kadın ve erkeklerin yapabilecekleri işler de tanımlanmıştır. Dişil toplumlarda ise rollerin tanımı konusunda net bir ayrım yoktur; kadınlar da erkeklerin çalıştığı her işte çalışabilirler (Hofstede, 2001). Eril toplumlarda rekabet, kahramanlık, başarı ve "büyük iyidir" ön plandayken, dişil toplumlarda yardımlaşma, sosyal ilişkiler ve "küçük de iyidir" anlayışı vardır (Hofstede, 1983,85).

Güç Mesafesi: Güç mesafesi, toplumdaki kurum ve örgütlerde gücün dağılımındaki eşitsizliği kabullenme derecesini ifade etmektedir. Bu boyut, toplumun en zayıf üyeleri ile en güçlü bireylerinin arasındaki ilişkilerin mesafeli ve biçimsel mi, yoksa yakın ve biçimsel olmayan yolla mı olacağına yönelik değerlerini yansıtır (Hofstede, 2001).

Belirsizlikten Kaçınma: Belirsizlikten kaçınma boyutu, bir kültür içindeki bireylerin, geleceğin belirsizliği ve yapılandırılmamış durumlar karşısında nasıl davranacakları ile ilgilidir (Hofstede, 1983;2001).

Bireysellik-Kollektivcilik (Toplumsalcılık): Bu boyut, bireylerin kendi ihtiyaçlarına mı yoksa bağlı oldukları grubun ihtiyaçlarına mı daha çok önem verdikleri ile ilgilidir. Bireysellik düzeyi yüksek olan bireyler, bağlı oldukları gruptan daha önemli olduklarını düşünürler (Hofstede, 2001).

Kısa-Uzun Zaman Yönelimi: Uzun zaman yönelimi olan topluluklardaki bireylerin, hayatlarını geniş bir açıdan ele aldıkları, uzun süreli başarı, tutumluluk ve ilişkilere odaklandıkları, gelecek planlamalarına sahip oldukları ve gelişime önem verdikleri ifade edilmektedir. Kısa zaman yönelimi olan toplumların ise kısa dönemli sonuçlara ve ilişkilere odaklandıkları, bugünü ve geçmişi düşünen bir algıları, gelenekçi ve sabit bir tutumlarının olduğu ifade edilmektedir (Hofstede, 2001).

İş Tatmini: İşgörenin işinden istediği ile elde ettiğini karşılaştırması sonucunda göstermiş olduğu duygusal tepkidir (Samad, 2006).

Örgüte Bağlılık: İşgörenin işe düzenli devam etmesi, iş yerinin değerlerini koruması ve amaçlarıyla bütünleşmesi olarak tanımlanmıştır (Meyer ve Allen, 1991).

İşten Ayrılma Niyeti: İşgörenlerin işi bırakma yönündeki bilinçli tutum ve davranışlarını ifade etmektedir (Schyns ve diğerleri, 2007).

Performans: Bir işi yapan bir bireyin, bir grubun, bir birimin ya da işletmenin o işle ilgili amaçlanan hedefe yönelik olarak nereye varabildiği, bir başka deyişle neyi sağlayabildiğinin nicel ve nitel olarak ifadesidir (Salt, 2002, 3).

Bu tez çalışması altı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde giriş, önem, amaç ve problem gibi başlıklar yer almaktadır. Çalışmanın ikinci (kuramsal) bölümünde sosyal öğrenme ve sosyal biliş kuramları, bireysel ve kolektif yeterlilik kavramları, bu kavramların çeşitli kavramlar üzerindeki etkileri, öncülleri ve sonuçları ile olan ilişkileri ele alınıp çeşitli kuramlar yardımıyla açıklanmaya çalışılmış ve hipotezler geliştirilmiştir. Çalışmanın üçüncü (yöntem) bölümünde çalışmanın modeli, örnekleme, bilgi toplama ve analiz araçları ele alınmıştır. Çalışmanın dördüncü (bulgular ve yorum) bölümünde, çalışmada elde edilen verilerin analizi sonucu ortaya çıkan demografik çizelgeler, faktör ve güvenilirlik analizi sonuçları, model ve hipotezler sınanmakta ve yorumlanmaktadır. Çalışmanın beşinci (sonuç ve öneriler) bölümünde ise, araştırmada elde edilen sonuçlar ile ilgili yazındaki sonuçlar karşılaştırılmakta, tartışılmakta, çeşitli çıkarımlara ulaşılmakta ve

önerilerde bulunmaktadır. Çalışmanın altıncı bölümünde çalışmada yararlanılan kaynakların listesi yer almaktadır. Çalışmanın ekler bölümünde ise çalışmada kullanılan anketler ve LISREL programından elde edilen faktör analizi çizelgeleri yer almaktadır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Öz-Yeterlilik Kavramı, Tanımı ve Ortaya Çıkışı

Öz-yeterlilik kavramı, ilk olarak 1977 yılında Albert Bandura tarafından ortaya atılmıştır. Bandura, “sosyal öğrenme kuramı” ile ilgili çalışmalar yaparken, öz-yeterlilik algısının bilişsel süreçlerdeki merkezi rolünü tespit etmiş ve bu kavramın bu süreçlerdeki etkisi üzerinde durmuştur. Bu kapsamda yazar, öz-yeterlilik ve sonuç beklentisi, öz-yeterliliğin kaynakları ve bilişsel süreçlerde etkileşimi üzerine uzun yıllar çalışmalar yapmış olup, bu çalışmalarını sürdürmektedir (Bandura, 1977; 1982; 1986; 1997; 2001; 2005; 2009). Bu kavramın birçok bilimci tarafından kabul gören ve kullanılan tanımı, Bandura tarafından 1997 yılında yapılmıştır. Bu tanıma göre öz-yeterlilik; “bireyin, olası durumları yönetmek için gerekli olan eylemleri belirlemesi ve yürütmesi için kendi kapasitesine olan inancısıdır” (Bandura, 1997,3).

Öz-yeterlilik kavramı, önceleri “sosyal öğrenme kuramı” olarak bilinen, 1986 yılından itibaren ise “sosyal biliş kuramı” olarak kullanılmaya başlanan kuramın içinde yer alan merkezi bir kavram olarak kullanılmaktadır. Bu kavram, ortaya çıktıktan sonra önemi giderek artmış ve birçok bilimci bu kavram üzerine görgül ve kuramsal çalışmalar yürütmüşlerdir.

Öz-yeterlilik kavramı, yukarıda da ifade edildiği üzere sosyal öğrenme ve sosyal biliş kuramlarının önemli bir değişkeni olarak ele alınmaktadır. Bu noktada, öz-yeterlilik kavramını ve boyutlarını incelemeden önce, sosyal öğrenme ve sosyal biliş kuramlarının incelenmesi, bu kavramın anlaşılmasını daha da kolaylaştıracaktır. Bu nedenle bu bölümde öncelikle sosyal öğrenme ve sosyal biliş kuramlarının tarihsel gelişimi ele alınıp daha sonra öz-yeterlilik kavramı incelenecektir.

2.2. Sosyal Öğrenme Kuramından Sosyal Biliş Kuramına Geçiş; Tarihsel Perspektif

İlgili yazındaki çalışmalara bakıldığında; sosyal öğrenmeye ilişkin kavramların, 1900'lü yılların başından itibaren çeşitli bilimciler tarafından (Watson, 1913-1930; Freud,1905-1939 vb.) davranış, öğrenme ve psikoloji ile ilgili olarak ele alınıp incelendiği görülmektedir. Bu kavramlar, 1940'lı yıllara kadar değişik isimlerde tanımlanmış olup; bu tarihlerden itibaren ise “sosyal öğrenme kuramı” olarak incelenmiştir. Sosyal öğrenme kuramı, 1986 yılına kadar, çeşitli araştırmalara konu edilerek ve sürekli katkılar yapılmak suretiyle geliştirilmiş ve bu tarihten itibaren Bandura'nın yaptığı çalışmalar sayesinde “sosyal biliş kuramı” adı altında yazına kazandırılmıştır. Sosyal öğrenmeden, sosyal bilişe geçişteki mihenk taşı, Bandura'nın 1986 yılındaki “*Düşünce ve Eylemin Sosyal Temelleri; Sosyal Biliş Kuramı*” adlı çalışması olmuştur (Bandura,1986). Bu noktada, konunun neden “sosyal öğrenme” yerine “sosyal biliş” adı altında incelendiğini irdelemekte yarar vardır.

1900'lü yılların başlarından itibaren “davranış bilimleri” alanında çalışan bilimciler, Watson'ın¹(1914) çalışmalarından hareketle öğrenmeyi mekanik (etki-tepki) bir yaklaşımla ele almışlardır. Watson'ın (1914) öne sürdüğü mekanik yaklaşımdan sonra birçok bilimci, öğrenme mekanizmasının içine davranışı düzenleyen ve öğrenmede etkili olan aracı etkenleri (ödül-ceza vb.) eklemiştir. Bunlardan bazıları; James (1895-1920)'nin “benlik”, Freud (1905-1939)'un “içgüdü”, Tolman'ın (1932) “biliş ve beklenti”, Adler'in (1927) “amaç ve amaca ulaşma motivasyonu” ve Lewin'in (1935) “alan kuramı”dır. Miller ve Dollarda's ise (1941) “sosyal öğrenme ve taklit” adlı çalışmalarında, öğrenme ilkesi olarak, pekiştirme, ceza, dışlama ve taklit (izleme) gibi değişkenleri incelemiştir. Bu bilimcilerin çalışması, davranış-çevre etkileşiminin yanı sıra içsel araçları da dikkate alması nedeniyle, alana yeni bir bakış açısı sunmuştur. Aynı dönemlerde özellikle Maslow'un (1943) içsel motivasyon faktörlerine dikkat çekmesi de konuya ayrı bir zenginlik katmıştır.

¹ Davranışçılığın kurucusu olarak kabul edilen Watson, davranışların gözlenebilir eylemler ve etki-tepki bağlamında ortaya çıktığını ve bu süreçte öğrenmenin gerçekleştiğini öne sürmüştür (Stone, 1998).

Sosyal öğrenme kavramı ilk defa 1954 yılında Rotter (1954) tarafından kullanılmıştır. Rotter'a göre insan, pasif değil, kendisi ile ilişkili olan çevreyi ve yaşam deneyimlerini etkileyebilme yeteneğine sahip bilinçli ve aktif bir varlıktır. Bu yaklaşımla birlikte, sonraki süreçte etki-tepki mekanizması dışında, bireyin bilişsel durumu da dikkate alınarak, ağırlıklı görüşten farklılaşan aşağıdaki yaklaşımlar ortaya çıkmıştır (Woodward, 1982).

Sears (1951), sosyal öğrenme ile ilgili olarak, sosyalleşme sürecinde bireylerin kültürün etkisiyle, önce aile çevresi ve sonra içine girdiği diğer çevrelerden edindiği tutum, davranış ve değerleri nasıl içselleştirdiğini incelemiştir. Bir diğer bilimci Mischel (1973) ise; sosyal öğrenme kuramına önemli katkılarda bulunarak rekabet, kodlama (şifreleme), beklenti, motivasyon ve öz-düzenleme kavramlarını ortaya çıkarmıştır. Mischel, buna ek olarak, kişi ve durumlar arasındaki etkileşim, gözlemleyerek öğrenme ve modelleme üzerinde durarak, öğrenilen yeni bir şeydeki değişkenlerin neler olduğunu araştırmıştır. Benzer şekilde, Akers de (1974) öğrenme sürecinde çeşitli bilişsel pekiştiricilerin öneminden bahsetmiştir. Bu süreçte bu yaklaşımlara ek olarak en kapsamlı ve belirleyici çalışmalar, Bandura tarafından yapılmıştır (Bandura, 1961, 1969, 1977, 1986, 2001, 2009).

Bandura, öğrenme üzerine yaptığı araştırmalarda, çocuk ve yetişkinlerin sosyal deneyimlerinde, bilişsel mekanizmaların davranış, öğrenme ve gelişme konularında nasıl bir rol oynadığını ve etkilerini incelemiştir. Bandura, geçmiş deneyimlerin hafızada kalıcı sembol ve kodlar bıraktığını ve bunların bireylerin davranışları üzerinde uzun süre etkilerinin olduğunu tespit etmiş olup; (Bandura, 1977,192) sosyal öğrenmede modelleme ve gözlemlenmelerin ortaklaşa rolünü ortaya koyan ilk bilimcidir. Bandura, özellikle, davranışların neden ve sonuçları ile ilgili süreçte, bilişsel mekanizmaların (öz-düzenleme, öz-yeterlilik vb.) diğer etkenlere oranla daha önemli bir rol oynadığını tespit ederek, davranışçı ekolün kullandığı “sosyal öğrenme” tanımının dışına çıkarak, bireyin bilişsel süreçlerini ön plana çıkarmıştır. Bu bağlamda Bandura, “sosyal öğrenme kuramı” yerine, 1986 yılından itibaren “sosyal biliş kuramı” adını kullanmaya başlamıştır. Bu isim değişikliği diğer bilimciler tarafından da kabul görmüştür.

Klinik psikoloji alanında çalışan Bandura, bilişsel süreçlerin, davranış üzerine olan etkisi için, 1961-2009 yılları arasında “*sosyal öğrenme ve sosyal biliş kuramı*” adı altında yaklaşık 60 civarında eser (makale, bildiri, kitap) ortaya koymuştur. Bandura, küreselleşme, kültürel ve teknolojik değişiklikler nedeniyle sosyal biliş

kuramı ile ilgili çalışmalarını sürekli güncelleyerek geliştirmiştir (Bandura, 2001, 2002, 2009). Bandura'nın kuramı ilk ortaya koyduğu halinden farklı olarak yıllar içinde sürekli güncellemesi nedeniyle, bu bölümde "sosyal biliş kuramı" tarihsel süreç (1977-2009) içinde ele alınacak ve ilk ortaya çıktığı dönemdeki yapısı ve son geldiği nokta karşılaştırılarak açıklanmaya çalışılacaktır.

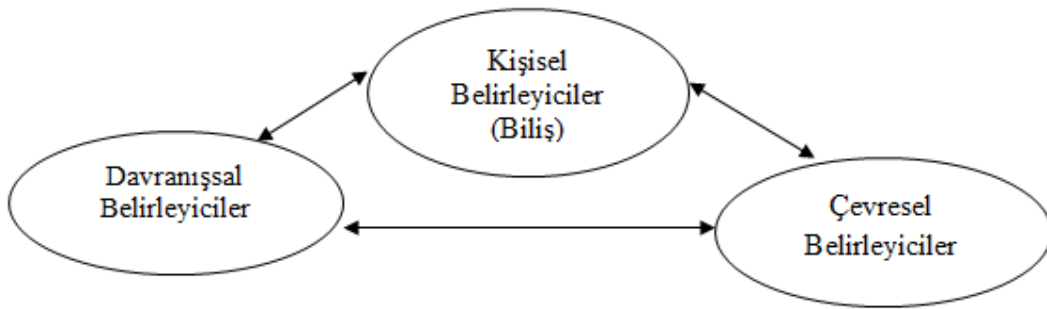
Bandura "davranışı", bilişsel faktörler, davranış ve çevre ile karşılıklı etkileşimde olan üçlü bir mekanizmada dinamik bir süreç olarak tanımlayarak ve bireyleri sadece çevreden gelen uyarıcılara tepki veren edilgen bir yapıdan çıkararak etken bir yapıda ele almıştır. Başka bir ifadeyle, bireyi çevresi tarafından biçimlendirilen edilgin bir varlık olarak değil, fiziksel özellikleri (yaş, cinsiyet, ırk, vb.), bilişsel özellikleri(öz-yeterlilik vb.), davranışları, sözleri, rol ve statüsü ile çevresini biçimlendiren etkin bir varlık olarak kabul etmiştir (Bandura, 1977, 2009). Sosyal biliş kuramında, birey ne otomatik olarak sadece kendi içsel süreçlerine ne de çevrenin etkilerine göre şekillenmektedir. Bu süreçte, bireyin davranışları bu üç faktörün her birinden özel olarak etkilenmektedir. Kurama göre kültür, sosyo-ekonomik durumlar, eğitim ve aile yapısı gibi çevresel faktörler bireyin duyu ve düşünce dünyasını harekete geçirmekte, duyu ve düşüncelerin oluşmasıyla birlikte bireyde nöro-fizyolojik bir takım değişiklikler meydana gelmekte, bu değişiklikler davranışı oluşturmakta, davranış da çevre üzerinde etkili olmaktadır (Bandura, 1977, 1989, 2001, 2009). Bu kurama göre, davranışları yapılandıran, eylemleri belirleyen, bilgiyi seçen ve kodlayan, değer ve beklentilere göre davranışları düzenleyen önemli ve etkin güç, bireyin bilişsel yapısıdır. Bireyin bilişi, çevre ile etkileşimle, geçmiş yaşantılarla, bilgi ve deneyimlerle şekillenir ve değişir. Bu kurama göre biliş, dinamik bir yapıya sahiptir (öz-yeterlilik, sembolleme, akıl yürütme vb.). Bandura'ya göre; bu sürecin anlaşılması ve kişinin gerçeği nasıl yapılandığına öğrenilmesi yoluyla insan davranışlarının anlaşılması, tahmini ve değişimi mümkün olacaktır (Bandura, 1977, 1989, 1997, 2001, 2009).

2.3.Sosyal Biliş Kuramının Dayandığı Temel İlkeler

Sosyal Biliş Kuramına göre, bireylerin bilişsel kapasiteleri farklıdır. Buradan hareketle kuramın dayandığı ilkeler ve kavramlar aşağıda sırasıyla ele alınacaktır.

2.3.1.Karşılıklı Belirleyicilik İlkesi

Bandura; Sosyal Biliş Kuramını, birey, çevre ve davranış olmak üzere üçlü bir mekanizmada ele almaktadır. Buna göre, sözü edilen üç değişken de birbirlerini doğrudan ve dolaylı şekilde karşılıklı etkilemektedir. Bu üçlü mekanizmanın ilişkileri şöyle açıklanabilir; Bireyin bilişsel (öz-yeterlilik algısı, duygu, beklenti, inanç, hedef, istek vb.) ve biyolojik yapısı (yaş, cinsiyet, ırk vb.) davranışlar üzerinde etkili olup; çevredeki fiziksel ve sosyal yapıları bu yolla şekillendirebildiği belirtilmektedir (Bandura, 1977, 1986, 1989). Örneğin, öz-yeterlilik algısı ve istekleri yüksek olan birisi, kendisine yüksek hedefler koyacak ve bu amaçla davranışlarda bulunup, çevresini bu yönde şekillendirecektir. Diğer taraftan fiziksel ve sosyal yapılar da bireyin duygusal ve bilişsel tepkilerini karşılıklı olarak harekete geçirebilmektedir. Örneğin, deniz kenarında yaşayan birisi ile dağlık alanda yaşayan birisinin algısı, beklentisi, duyguları ve fiziksel yapısı birbirinden farklı olacaktır. Çevresel olanaklar doğrultusunda davranışlarda bulunduğumuzu belirten Bandura, kişinin davranışlarının da çevreyi etkilediğini şu örnekle anlatmaktadır; Sinirli ve gergin bir birey, bu tutumu sonucu kendisine düşman ve saldırgan bir çevre oluşturacaktır (Bandura, 1977, 1986, 1989, 2009). Bu kapsamda, Sosyal Biliş Kuramı, insan davranışlarını kişisel belirleyiciler (bilişsel süreç), davranışsal belirleyiciler ve çevresel belirleyiciler olmak üzere üçlü bir yapıda karşılıklı etkileşimli bir mekanizma içerisinde ele almaktadır (Bandura, 1977, 2009).



Şekil 2. Sosyal Biliş Kuramının Üçlü Etkileşim Modeli (Bandura, 1977; 2009)

2.3.2. Amaçlı Hareket Etme İlkesi

Bandura (2001), bilinçli hareket etme ilkesi ile davranışların bilinçli kararların sonucunda oluştuğuna gönderme yapmaktadır. Bu kapsamda, bireyler gelecekle ilgili konularda kendi kararları doğrultusunda planlar yapar ve bunları uygularlar. Fakat bilinçli olarak davranmak her zaman istenen sonuçları vermeyebilir. Bu duruma örnek olarak; *Shakespeare*'ın ünlü eseri Hamlet'ten alıntı yapan Bandura, Hamlet'in bilinçli olarak kralı öldürmek istediğini, fakat yanlışlıkla başka birini öldürdüğünü belirtmiştir (akt. Bandura, 2001; Davidson, 1971). Bu durumda bireylerin planladıkları her eylemin, istedikleri sonuçları vermesi beklenemez. Ancak bireyler, davranışlarının sonucunda istedikleri sonuçları alamazlar bile daima bilinçli ve amaçlı hareket etmeye devam ederler ve rastlantısal davranışlarda bulunmazlar. Bilinçli olarak davranışta bulunmalarına rağmen, olumsuz sonuçlar alınırsa; bu sonuçlar tekrar gözden geçirilerek amaç ya da davranış yeniden düzenlenir ve başka bir davranış planlanırken bu durum göz önünde bulundurulur. Özetle; bireylerin davranışlarını amaçları çerçevesinde düzenlediğini belirten Bandura, bireylerin sadece beklemek yerine bilinçli olarak gelecek yönelimli davranışlar sergilediğini ifade etmektedir. Bilinçli yapılan planlar her zaman istenilen sonucu vermeyebilir, ancak gelecek yönelimli plan yapmak ve ona göre eylemde bulunmak ya da çevreyi kontrol etmek insanların bilişsel özelliklerinden biridir (Bandura, 2001,6).

2.3.3. Sembolleştirme Kapasitesi (Hafıza) İlkesi

Bireyler dış dünyada gördüklerini kendi deneyimleriyle de karşılaştırmak suretiyle zihinlerinde anlamlandırarak sembolleştirirler. Semboller, insanların zihninde dünyada gördüklerinin temsilcileridir ve gelecekte bireylerin karşılaştıkları olayların ne anlama geldiğini, hangi olaya nasıl davranılması gerektiğini, olayları değerlendirme, düşünme ve düşüncelerini ifade etmede dili kullanma gücünü gösterirler. Sembolleştirme kapasitesi, bireyin geçmiş yaşantılarına ilişkin izlenimleri ile geleceği öngörebilme becerisini tanımlamaktadır. Buna göre, birey geçirdiği yaşantılar aracılığıyla, sonraki davranışlara ilişkin öngörü kazanırken, aynı zamanda bu referans sisteminde yer alan bilişsel yapılarla algılarını şekillendirir (Bandura, 1989, 2001). Bilişsel yapıda üstün bir kapasite olarak ele alınan sembolleştirme

kapasitesi, diğere bilişsel mekanizmalara da kaynak sağlayarak bireye; çevreyi kontrol etme ve davranışta bulunma konusunda oldukça önemli katkılar sunar (Bandura, 2009,2).

2.3.4. Öngörü Kapasitesi (Önceden Düşünme) İlkesi

Öngörü kapasitesi sayesinde birey, geleceğe ilişkin planlar ve öngörümlemeler yapmakta, bu doğrultuda kendisine belli hedefler koymakta ve gelecekteki olası tehlikelere karşı önlemler alabilmektedir. Buna ek olarak, birey bu kapasitesi aracılığıyla, davranışlarının olası sonuçlarını önceden değerlendirmek suretiyle doğru eylemleri uygulamaya koyabilmekte ve eyleme geçebilmektedir. Bu kapasite, bireylerin hayatta kalmalarına ve çevreye uyum sağlamalarına da yardım eder. Çünkü bu kapasite, bireylerin fırsat ya da tehlikeyi algılamalarını ve bu doğrultuda davranışa geçip geçmeme konusunda değerlendirme yapmasına yardımcı olur. Özetle; birey eyleme geçmeden önce kendi kapasitesi ile davranışı arasındaki ilişkiyi değerlendirir ve bunun sonucunda eyleme geçer. Kendi kapasitesi yapılacak davranışa göre yetersizse kapasitesini yükseltir; tam tersi bir durumda ise davranıştan vazgeçebilir (Bandura, 1989,1181; 2001,7).

2.3.5. Öz-değerlendirme Kapasitesi (Kendini Yansıtma) İlkesi

Bireyler sadece bilinçli olma, plan yapma ve eyleme geçmekle kalmazlar; aynı zamanda öz-değerlendirme kapasitesi sayesinde kendi deneyimlerini analiz etme ve bunlar üzerinde düşünme ve gözden geçirme olanağı bulurlar (Bandura, 1977, 1989, 2001). Bu kapasite ile bireyler, düşünce, eylem, değerler, güdüleme ve çevre hakkında incelemeler ve değerlendirmeler yaparak bazı çıkarımlarda bulunabilirler. Bu süreçte birey hem kendisinin elde ettiği sonuçları hem de başkalarının sonuçlarını değerlendirme fırsatı bulur. Bu kapsamda geçmiş, bireyin düşündüklerini veya yaptıklarını görme açısından büyük bir öneme sahiptir. Birey davranışlarının sonuçlarına bakarak, bireysel denetleme yapabilecek ve bu yolla düşünce ve davranışının yeterliliğini sınavabilecektir. Öz-değerlendirme kapasitesi sayesinde bireyler önleyici davranarak kendi güdülerini ve eylemlerini amaçları

doğrultusunda yeniden düzenleyebilecekler; aynı zamanda çevre ve kendi davranışları üzerinde kontrol sağlayabileceklerdir (Bandura, 1982,122; 2001,10).

2.3.6. Bireysel Tepki (Eyleme Geçmek) İlkesi

Bandura, bireylerin sadece planlama yaparak ya da ileriye görerek sonuçlara ulaşamayacağını; buna ek olarak kendi davranışlarını bilinçli bir şekilde planlarına uygun hale getirip durumlara uygun doğru tepkilerin ve çabanın gösterilmesi gerektiğini belirtmektedir (Bandura, 2001,8). Bu kapsamda birey, planları doğrultusunda bilinçli olarak yeteneklerini geliştirip eylemlerde bulunmalıdır. Bu eylemler bireyin elde edeceği performansı belirleyecek ve bu doğrultuda plan ve standartlarını gerçekleştirecektir. Bu noktada hedef ve amaçlar, bireyin eyleme geçmesi noktasında güdüleyici rol oynayacak, eylem sonucunda elde edilecek sonuçlar ise bireyi ya tatmin edebilecek ya da etmeyecektir. Özetle bu kapasite amaçlara ulaşmak için eyleme geçmek ya da davranışta bulunmak gerektiğini belirtmektedir (Bandura, 2001,9).

2.3.7. Öz–Düzenleme Kapasitesi

Öz-düzenleme, kişinin kendi davranışlarını etkilemesi, yönlendirmesi ve kontrol edebilmesidir. İnsanlar yalnızca öğrenen ya da uygulayan değil; aynı zamanda kendi davranışlarını kontrol etme ve düzenleme yetisine sahip canlılardır (Bandura, 1977; 2001,121). Beslenme, çalışma durum ve şekilleri, toplumda yaşayış biçimleri, dinlenme ve eğlenme biçimleri gibi tüm kişisel eylemlerde insanlar kendi yaşantılarını başkalarına göre değil kendi standartlarına göre oluştururlar. Benzer şekilde içsel güdülerini de davranışlarına göre ayarlayabilirler. Bu özelliği ile birey, her ne kadar gelişim sürecinde bazı davranış kalıplarını edinmiş olsa da ailesi başta olmak üzere çevresindeki diğer insanlar tarafından yönlendirilen bir varlık olmaktan çıkarak kendisi için belirlediği standartlar çerçevesinde düşünce, duygu ve davranışlarını kontrol eden; kendini yönetme, kendini onaylama ve kendi arzularını dikkate alma güdüleri çerçevesinde davranışlarını belirleyen biri haline gelmektedir. Öz-düzenleme kapasitesi kapsamında birey kendini değerlendirmekte, eylemlerini

başlatmakta, durdurmakta ve gerektiğinde yeniden düzenleyebilmektedir (Bandura, 2001).

2.3.8. Öz-yeterlilik Kapasitesi

Sosyal Biliş Kuramına göre öz-yeterlilik kapasitesi bilişsel süreçlerde en merkezi ve en geniş etkiye sahip olan kavramdır. Bu kavram, bireylerin yapacakları seçimleri, onların güdülenmelerini, bir davranış esnasında ne kadar çaba göstereceklerini, zorluk ve engeller karşısında ne kadar sebat edeceklerini, düşünce yapılarının onlara yardım mı edeceği yoksa engelleyeceğine mi, onların mücadele ederken stres ya da depresyona ne kadar yatkın olacaklarını vb. etkiler. Öz-yeterlilik algısı bu etkisini bilişsel süreçlerin alt işlevlerinde gösterir (Bandura, 1991,257; 1977; 2001,10).

Öz-yeterlilik kavramı tez kapsamında ayrı bir başlık olarak detaylı şekilde inceleneceği için, bu bölümde kısaca ele alınmıştır.

2.4. Bandura'nın Sosyal Biliş Kuramına Güncel Yaklaşımı (2001, 2002 ve 2009 Yıllarında Yaptığı Çalışmaların İncelenmesi)

Bandura, 2000'li yıllardan sonra, kültür ve teknolojinin etkilerini dikkate alarak, "Sosyal Biliş Kuramı"na güncel bir yaklaşım kazandırmış ve bazı çalışmalar yapmıştır. Bu bölümde, bu çalışmalara yer verilecektir.

a-) Aracı Kontrol Yaklaşımı (2001 Yılı Çalışması): Sosyal Biliş Kuramının öncüsü olan Bandura, ilerleyen yıllarda özellikle kültürel gelişmeler ışığında çeşitli çalışmalar yaparak kuramı geliştirip yenilemiş ve kuramı değişen bakış açısıyla incelemek gerektiğini belirtmiştir (Bandura, 2001). Bu bağlamda, Bandura, 2001 yılında "Sosyal Biliş Kuramı" ile ilgili yeni bir yaklaşım ortaya koymuştur. Buna göre; yazar, bireylerin sosyal sistemin içinde yaşadığını, bu nedenle tek başlarına hayatın bütünü kontrol edemeyeceklerini; dolayısıyla bu süreçte çeşitli aracı yöntemler kullanarak amaçlarına ulaşabileceklerini ve çevrelerini kontrol edebileceklerini belirtmektedir. Bandura, bu çalışmasında Sosyal Biliş Kuramının aracı etkisini incelemiş ve bireylerin kullandıkları üç farklı aracılık (vekâlet)

yöntemine değinmiştir. Bunlar; doğrudan kontrol, dolaylı (vekâlet) kontrol ve kolektif kontrol'dür (Bandura, 2001,1).

Doğrudan kontrol, olayların sonuçlarını tek başımıza etkilediğimiz kontrol türüdür. Dolaylı kontrol ise; bireylerin bazı faaliyetleri tek başlarına yaptıklarında onlara maliyetli, eziyetli ve tehlikeli olabildiğini ve bu nedenle istenilen sonuçlara ulaşabilmek için başkalarından yararlanılmasıdır (Bandura, 2001,13). Bu duruma örnek olarak: bireyin hak arama konusundaki ihtiyacını kendisine bir avukat tutarak gerçekleştirmesi verilebilir. Benzer şekilde, bazı amaçlar ise ancak kolektif olarak hareket edildiğinde ya da bir grup içinde yer alarak gerçekleştirilebilir (Bandura, 2001,14). Bu duruma örnek olarak ise çevreyi korumak ya da savaşlara karşı olmak verilebilir (Bandura, 2001).

Bandura, aynı çalışmasında, içinde yaşadığımız çevrede bireylerin doğrudan, aracı ve kolektif olarak kontrol ettikleri bir alanın olduğunu, öte yandan kontrol altında tutamadıkları ancak kendilerini etkileyen bir alanın da bulunduğunu öne sürmüştür. Bandura, bireylerin doğrudan kontrol edemediği alana örnek olarak, beklenmeyen bir fırtına nedeniyle uçuşların gecikebileceğini, uçuşu beklerken orada birisiyle tanışıp evlenilebileceğini vermiştir. Bu durumun bir kısmının (uçuşun gecikmesi) bizim kontrolümüz dışında geliştiğini; ancak orada bekleyen birisiyle tanışıp sohbet etmemizin doğrudan bizim kontrolümüzde gelişen bir olay olduğunu belirtmektedir (Bandura, 2001,11).

Bandura, bunlara ek olarak, psikolojik ve biyolojik çevrenin sürekli değiştiğini, bu değişikliklere bireylerin zamanla uyum gösterdiklerini ve bu sayede hayatta kaldıklarını ve çevre ile birlikte bireylerin de gelişip değiştiğini belirtmiştir. Bu yönüyle insanların diğer canlılardan ayrıldığına, diğer canlıların sınırlı bir değişim yaşadığına, ancak insanların psikolojik ve biyolojik olarak evrim geçirdiğine, esnek bir yapıya sahip olduğuna, bu değişimlere karşı sadece tepki verilmediğini aynı zamanda bireylerinde çevreyi değiştirebildiğine dikkat çekmiştir (Bandura, 2001,18).

b-) Kültürel Yapının Değişmesi ve Sosyal Biliş Kuramı (2002 Yılı Çalışması): Yukarıda vurgulandığı gibi Bandura, sosyal biliş kuramında bireylerin amaçlarına ulaşırken üç farklı yöntemi kullandıklarını (doğrudan, dolaylı ve kolektif kontrol) 2001 yılındaki çalışmasında belirtmişti (Bandura, 2001,1). Yazar, bireylerin özellikle aracı ve kolektif kontrol yöntemlerini kullanırken başkaları ile ilişkiye girmek aracılığıyla amaçlarını gerçekleştirebildiklerini belirtmektedir. Bu süreci

etkileyen önemli değişkenlerden biri, ilişkiye girilen bireylerin sahip olduğu kültürel değerlerdir. Bu değerler, bireylerin yaşamlarını sürdürmek için yaptıkları faaliyetlerin büyük bir bölümünü etkilemektedir. Bu nedenle Bandura, sosyal biliş kuramının kullandığı aracı yöntemleri kültürel bağlamdan ayrı ele almanın doğru olmadığını belirtmektedir (Bandura, 2002,1). Küreselleşme, çok kültürlülük ve giderek sanal bir görünüm alan dünyanın, zaman, yer ve ulusal sınırları etkilediğı, bireylerin başka kültürlerin etkisinde kaldığı ve bu değişikliklere uyum sağlamaya çalıştıkları bir noktada; Bandura'ya göre, bu konuyu ele almak ve sosyal biliş kuramının bu süreçten nasıl etkilendiğini anlamak önemlidir (Bandura, 2001). Bireyler beraber çalışırken ya da amaçlarına ulaşırken başka kültürlerden bireylerle ilişkiye girmekte ve o kültürlerden etkilenmektedirler. Bu etki, sosyal biliş kuramının merkezinde yer alan öz-yeterlilik algısını da etkilemektedir. Çünkü içinde bulunulan grubun ve çevredeki modellerin varlığı da yeterliliğı etkileyen değişkenler olarak ele alınmaktadır. Bu süreçte farklı değerler, gelenekler, alışkanlıklar, aile yapısı, örgüt yapısı vb. kültürel unsurlar bireylerin öz-yeterliliklerini etkilemektedir. Dolayısıyla kültür, bireylerin öz-yeterlilik algısının şekillenmesinde önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Örneğin, yardım sever olmak, agresif olmak, ortaklaşa iş yapmak, kariyer hedefi belirlemek gibi birçok konu, içinde yaşanan kültürden etkilenmektedir (Bandura, 1977; 2002, 271).

Bandura bilgi teknolojisindeki gelişmeler sayesinde bazı fikir, değer ve sembollerin ulus ötesine geçerek geniş kesimlerce paylaşıldığını, bu sayede bireylerin küresel bir kültürel çevrenin içine girdiklerini, ekonomik gelişmelerin ülkeleri etkilemesi sonucu Avrupa Birliğı gibi birliklerin kurularak çeşitli ülkelerin beraber hareket etmek zorunda kaldıklarını, bu gelişmelerin ulusal kültürleri etkilediğini, aynı süreçte bireylerin gelişen bilgi teknolojileri sayesinde öğrenme gibi etkinliklerini okula ya da bir yere bağımlı kalmadan evlerinde internet üzerinden gerçekleştirebildiklerini, müzeleri gezebildiklerini, alışveriş yapabildiklerini; anlatılan bu yeni olanakların yeni bir kültür yarattığını ve dolayısıyla bireylerin öz-yeterlilik algılarının bu değişikliklerden derinden etkilendiğini belirtmektedir (Bandura, 2002,284).

c-) Kitle İletişim Araçlarının Sosyal Biliş Kuramına Etkisi (2009 Yılı Çalışması): Bandura, 2009 yılında yaptığı çalışmada, kitle iletişim araçlarının toplumsal yapı üzerindeki etkisine dikkat çekerek, bu araçların bireylerin, biliş (sembolleme, düşünme vb.) çevre (sosyal ve fiziki) ve davranışları üzerinden önemli

etkileri olduğunu belirtmektedir (Bandura, 2009,94). Bandura, aynı çalışmasında, internet, televizyon, basılı ve görsel yayınlar gibi kitle iletişim araçlarının bireylerin sembolleştirme ve dolaylı öğrenme kapasitelerini etkilediğini; bu araçların bireylere oldukça fazla model sunduğunu ve bu sayede bireylerin değer ve düşünce sistemlerinde önemli etkiler bıraktığını belirtmektedir. Yazara göre bu iletişim araçları olmasaydı, bireyler yaşadıkları çevrede kısıtlı bir fiziksel ve sosyal çevreye sahip olacaktı. Bu kısıtlı çevre nedeniyle, aynı kişilerle iletişim kurmaya, aynı yerleri görmeye ve aynı yolları kullanmaya devam edecekler; bu durum da dolaylı öğrenme kapasitesini önemli ölçüde etkileyecekti. Fakat kitle iletişim araçları bireylere geniş bir öğrenme ve model alma olanağı sunarak, onların düşünme, sembolleştirme ve öğrenme süreçlerini radikal şekilde etkilemektedir. Kısaca, bu araçlar bireyleri kısıtlı bir çevreden neredeyse bütün dünyayı içine alacak bir çevreye ulaştırmaktadır (Bandura, 2009,98). Özetle Bandura, teknolojik araçların bireylerin düşünme, sembolleştirme, model alma ve öğrenme süreçlerini etkilediğini belirtmektedir. Bu bağlamda, sosyal biliş kuramının üçlü mekanizmasının (davranış, biliş ve çevre) üzerinde kitle iletişim araçlarının önemli etkisi vardır (Bandura, 2009,118).

Bu bölüme kadar, davranış ve öğrenme kuramlarının tarihsel süreçteki gelişimi ve öz-yeterlilik kavramının da içinde yer aldığı “Sosyal Biliş Kuramı” anlatılmaya çalışılmıştır. İlerleyen bölümlerde ise bireysel (öz-yeterlilik) ve kolektif yeterlilik kavramlarının belirleyicileri ve sonuçları ele alınıp incelenecektir.

2.5. Öz-Yeterlilik Kavramının Tanımı, Boyutları, Öncülleri ve Sonuçları

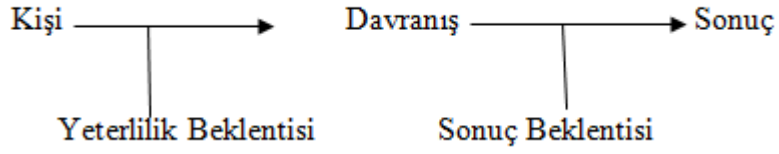
Öz-yeterlilik kavramı ile ilgili ilk çalışma Bandura tarafından 1977 yılında yapılmıştır. Bandura, bu yıldan itibaren, bu kavram üzerine yaklaşık 40 yayın ortaya koymuştur. Benzer şekilde, birçok bilimci bu kavramla ilgili kuramsal ve görgül çalışmalar yapmıştır.

Bandura (1977,191) öz-yeterlilik kavramı ile ilgili yazdığı “Öz-Yeterlilik: Davranışsal Değişimin Birleşik Kuramına Doğru” adlı makalesinde bu kavramı açıklarken şu ifadeleri kullanmıştır; “Öz-yeterlilik algısı; bireyin, kendine uygun davranışı belirlemesini, bu davranış için ne kadar çaba harcayacağını ve bir engel ya

da aksi durumla karşılaştığında bu davranışı ne kadar sürdüreceğini ve başarısızlık karşısındaki tepkilerini etkiler”.

Bandura, 1977 yılında öz-yeterlilik kavramı ile ilgili doğrudan tanım vermemiş, sadece öz-yeterliliğe ait bazı çıkarımlarda bulunmuş, 1997 yılında ise diğer bilimciler tarafından da sıkça kullanılan tanımı yapmıştır. Bu tanıma göre “öz-yeterlilik; bireyin, olası durumları yönetmek için gerekli olan eylemlerin belirlenmesi ve yürütülmesi için kendi kapasitesine olan inancıdır” (Bandura, 1997,3). Başka bir tanımda öz-yeterlilik; “kişilerin, istenilen zor görevler ve kendi uygulamaları üzerinde kontrol sağlayabilme yeteneklerine olan inanç” olarak ifade edilmiştir (Luszczynska ve diğerleri, 2005,82). Bu tanımlardan hareketle, öz-yeterlilik kavramına ilişkin bir tanım geliştirmek istenirse; *öz-yeterlilik; yaşanan bireysel ya da dolaylı deneyimler sonucu oluşan, bireylerin bilişsel mekanizmasında diğer mekanizmaları etkileme konusunda merkezi rol oynayan, bireylerin bir davranışta bulunmadan önce veya davranışları sırasında kendi kapasiteleri ile gerçekleştirecekleri davranışın gereklerini karşılaştırmak suretiyle referans aldıkları durumsal bir algıdır.*

Bandura, öz-yeterlilik algısını genel kişilik özelliği olarak değil, durumsal bağlamda ele almış ve bireylerin ilgilendikleri alana göre öz-yeterlilik kapasitelerinin farklı olacağını ifade etmiştir (Bandura, 1997). Bu kapsamda birey kendi yetkinliklerine ait değerlendirmesini, belirli bir zaman diliminde ve üstlenilen görev özelinde değerlendirir. Örneğin, bireyin matematiğe karşı algıladığı öz-yeterlilik seviyesi ile sunum yapma becerisi konusunda algıladığı öz-yeterlilik seviyesi birbirinden farklı olabilir. Bandura'nın tanımladığı bu özellik, diğer bilimciler tarafından da kabul görmüş ve öz-yeterlilik “göreve özgü ve genel öz-yeterlilik” olmak üzere iki ayrı sınıflandırma şeklinde ele alınmıştır (Eden ve Kinnar, 1991; Harrison ve diğerleri, 1996; Chen ve diğerleri, 2000; Scherbaum ve diğerleri, 2006; Totan ve diğerleri, 2010). Bandura, (1977) öz-yeterlilik algısını, yeterlilik ve sonuç beklentisi şeklinde iki kategoride ele almış ve davranışı bunun üzerinden modellemiştir. Bu model Şekil 3'te yer almaktadır.



Şekil 3. Bandura'nın Öz-Yeterlilik Modeli (Bandura, 1977)

Bu modeldeki sonuç beklentisi, söz konusu davranışın belli sonuçlara yol açacağına dair kişinin öngörüsüdür. Yeterlilik beklentisi ise, kişinin söz konusu sonuçların ortaya çıkması için gerekli davranışı başarıyla sergileyebileceğine ikna olmasıdır (Bandura, 1977,197). Sonuç ve yeterlilik beklentileri birbirinden farklıdır. Çünkü bireyler belirli bir davranışın belirli bir sonucu doğuracağına inansalar bile kendilerinin gerekli etkinliği sergileyebileceklerine inanmayabilirler. Bu durumda ilgili davranışı başlatmayacaklar ya da başlattıklarında bir sorunla karşılaşmaları durumunda davranışı sürdürme konusunda ısrarcı olmayacaklardır. Bu bağlamda, öz-yeterlilik algısı, davranışın yapılandırılmasına gelecek yönelimli bir bakış açısı oluşturulmasına, eylemlerin amaçlı ve önceden planlanmış olmasına zemin hazırlamaktadır. Öz-yeterlilik algıları, performansın altında yatan ve onu geliştiren düşünce biçimlerini de etkilemektedir (Bandura, 1997,1998). Bandura gibi Vroom'da (1964) beklenti kavramından bahsetmiş ve bireysel davranışı, davranışın sonuçlarının algılanan değerine göre açıklamıştır. Vroom'a göre bireyler, hedeflerine ulaşmalarını sağlayacak olanaklar arasında, kazanç-paha hesabı yaparlar ve buna göre bilinçli bir şekilde tercihte bulunurlar (akt. Lee, 2007).

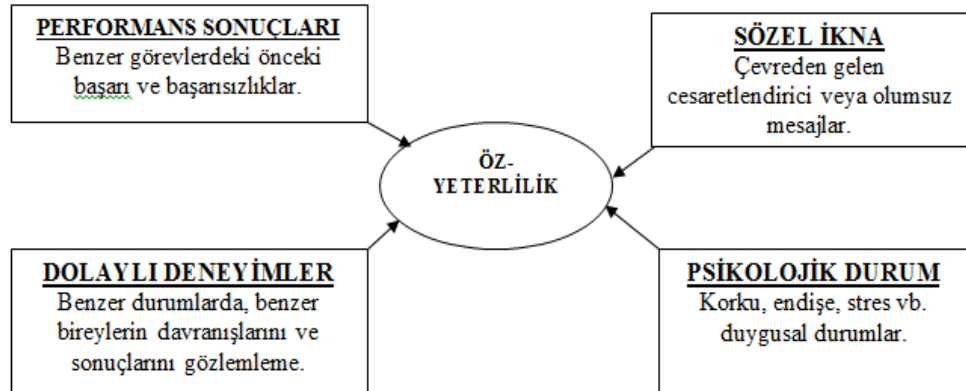
Bandura, öz-yeterlilik algısının, bireyin düşünme, güdülenme, eylem, amaç ve diğer bilişsel süreçlerinin tümünde merkezi bir rol üstlenerek bu süreçleri etkilediğini belirtmektedir. Bu kapsamda öz-yeterlilik algısı, bireylerin bir durum karşısındaki güdülenme düzeylerinin, ne kadar çaba sarf edeceklerine dair inançlarının ve psikolojik durumlarının (stres, depresyon, tehlike ve güvenlik) kontrolü ve yönetilmesinde de rol oynamaktadır (Bandura, 1991,1175).

Bandura'ya (1999) göre, yüksek öz-yeterlilik algısına sahip bireyler, yeteneklerine, kapasitelerine ve bilgilerine güvendikleri için yüksek ve teşvik edici hedefler koyarak kendilerini buna adanlar. Bu tür bireyler, zorluklara karşı mücadele edebilirler ve başarısızlıkla karşılaştıklarında öz-yeterlilik duygusunu hızlıca geri kazanırlar. Onlar, başarısızlığı çaba, bilgi ve yetenek eksikliğine bağlarlar. Bu

bireyler eğer isterlerse tekrar deneyerek o işin üstesinden gelebilirler. Düşük öz-yeterliliğe sahip bireyler ise zor görevlerden sakınırlar; çünkü bu bireylerin başarıma arzuları ve hedefleri düşüktür ve bu nedenle zorluklarla karşılaştıklarında çabalarını durdururlar ya da azaltırlar. Bu tür bireylerin bir başarısızlık anında tekrar toparlanmaları ise oldukça yavaştır (Bandura, 1977, 1989, 1997, 2003). Buna ek olarak; öz-yeterlilik algısının evrenselliğiyle ilgili olarak altı ayrı ülkede yapılan çalışmada, öz-yeterliliğin evrensel bir psikolojik yapı olarak varlığına dair anlamlı bulgular elde edilmiştir (Luszczynska ve diğerleri, 2005).

2.6. Öz-Yeterliliğin Kaynakları

Bandura, öz-yeterlilik algısının dört temel kaynaktan etkilendiğini öne sürmektedir. Bunlar; performans başarıları (geçmiş deneyimler), dolaylı deneyimler, sözel ikna ve psikolojik durumdur (Bandura, 1977).



Şekil 4. Öz -Yeterlilik Kaynakları Modeli (Bandura, 1977)

2.6.1. Performans Sonuçları (Geçmiş Deneyimler)

Öz-yeterlilik algısının en etkili kaynağı, bireyin geçmiş deneyimleridir. Bu kaynak, doğrudan kişinin kendisine ait deneyimler ile ilgilidir. Bu deneyimlerden elde edilen ve tekrarlanan başarılar öz-yeterlilik algısını artırırken, başarısızlıklar bu algıyı azaltır. Deneyimlerin genel öz-yeterlilik algısından çok doğrudan yaşanan beceriyle ilgili öz-yeterlilik algısının düzeyini etkilediği belirtilmektedir (Bandura,

1977; Smith ve diğeri, 2006). Bireyler zor ve stresli durumlar karşısında elde ettikleri genellenebilir başarı ve yeteneklerini birçok şekilde diğeri durumlara karşı da kullanabilmektedirler (Bandura, 1977,196). Örneğin, herhangi bir hayvan cinsine duyulan korkuyu yenme başarısı, hem diğeri hayvanlardan korkmayı azaltacak, hem de diğeri sosyal durumlarda da kullanılabilir (Bandura, 1977,195).

2.6.2. Dolaylı Deneyimler

Bireyler yalnızca kendi deneyimlerinden elde ettikleri öz-yeterlilik algısı ile yetinmezler; başkalarının deneyimlerini gözlemleyerek de öz-yeterlilik algısı oluşturabilirler. Özellikle söz konusu alanda deneyimleri yoksa veya çok sınırlıysa insanlar başkalarının deneyimlerinden daha fazla etkilenirler. Başkalarının başarı ve başarısızlıklarını gözlemek, doğrudan kendi deneyimlerinden elde ettikleri öz-yeterlilik algısı kadar etkili olmasa bile, bu yöntem öz-yeterliliğin artırılmasında kullanılabilir. Burada kişi, “Eğer başkası başarıyorsa ben neden başarmayayım?” duygusunu yaşar. Birey bu yöntemi kullanırken, aile üyeleri, okul arkadaşları, çevrede bulunan bireyler, iş arkadaşları ve hatta televizyon yıldızları gibi birçok modeli kendisine örnek alabilir. Birey bu modeller ile kendi kapasitesini karşılaştırır; bunun sonucunda eyleme geçmeyi ya da geçmemeyi tercih edebilir. Bireyin kendisine benzer başka kişilerin başarılı ya da başarısız etkinlikleri, bireyin aynı etkinlikleri kendisinin de başarabileceğine ya da başaramayacağına ilişkin yargısını güçlendirir. Kişi kendisiyle deneyimlerini gözlediği kişi arasında benzerlikler görüyorsa bu etki daha fazla olur (Bandura, 1977,197-198). Örneğin, yeni işe başlayan bir mühendis, kendisine model olarak kendisinden daha alt kadroda görev yapan teknisyen yerine, kendisi ile aynı görevi yapan deneyimli bir mühendisi seçebilir. Bunun sonucunda mühendisin etkisi, teknisyene göre daha güçlü olacaktır.

2.6.3.Sözel İkna

Sözel ikna, kolaylığı sayesinde öz-yeterlilik algısının oluşmasında oldukça yaygın şekilde kullanılmaktadır. Bireyler telkin aracılığıyla, geçmişte olumsuz etkilendikleri bir şeyin üstesinden başarıyla gelebileceklerine inandırabilirler. Örneğin, girdiği bir sınavda başarısız olan bir öğrenciye, ailesi, öğretmenleri ve arkadaşlarının vereceği olumlu sözel ikna ile öğrenci başarısızlığını yenip, yeniden

öz-yeterlilik algısı geliştirebilir ve başarmak için tekrar harekete geçebilir. Bu şekilde teşvik edilen öz-yeterlilik beklentilerinin, kişinin kendi başarıları sonucu oluşanlardan daha zayıf olma olasılığı vardır. Çünkü sözel ikna gerçek deneyimlere dayalı bir temel sağlamaz. Bir işi yapabilecek kapasitede olduğu konusunda dışarıdan gelen değerlendirmenin öz-yeterlilik algısı üzerinde etkisi çok güçlü olmamakla birlikte, işi yapmak ve başarmak konusundaki gayreti olumlu yönde etkilediği bilinmektedir (Bandura, 1977,198). Diğer taraftan olumsuz değerlendirmelerin de öz-yeterlilik üzerinde zayıflatıcı rol oynadığı bilinmektedir. Yapılan çalışmalarda olumsuz değerlendirmelerle kişinin öz-yeterlilik algısını zayıflatmanın, olumlu yüreklendirmelerle öz-yeterlilik algısını güçlendirmekten daha kolay olduğu belirtilmektedir (Bandura, 1977, 1986, 1997; Kurbanoglu, 2003; Pajares, 2002).

2.6.4. Psikolojik Durum

Bandura'ya (1995) göre kişinin olumlu ya da olumsuz mizaçlı olması vb. sahip olduğu fiziksel ve duygusal tepkiler de öz-yeterlilik seviyesini etkiler. Örneğin, stres ve sıkıntı verici durumlar, koşullara bağlı olarak, öz-yeterlilik hakkında bilgilendirici değer taşıyan duygusal uyarılmalar ortaya çıkarır. Bu nedenle, duygusal uyarılma, tehdit edici durumlarla başa çıkmada algılanan yeterliliği etkileyen diğer bir bilgi kaynağıdır. Bireyler bir konudaki kapasiteleri hakkındaki öz-yeterlilik inançlarını o işi yaparken yaşadıkları psikolojik ve duygusal tepkilerle de değerlendirebilmektedirler. Herhangi bir eyleme karşı kişinin yaşadığı heyecan, korku, stres gibi güçlü duygusal tepkiler, sonucun başarılı ya da başarısız olacağı konusunda ipuçları sağlar. Olumlu duygular öz-yeterlilik inancını güçlendirirken olumsuz duygular öz-yeterlilik inancını zayıflatır. Fiziksel sağlık ise doğrudan yeterliliğe çok fazla katkı yapmasa da yorgun ve hasta olmak gibi durumlar yeterliliğin derecesini azaltmakta etkili olabilir (Bandura, 1977, 1986, 1997; Kurbanoglu, 2003; Pajares, 2002)

2.7. Öz-Yeterlilik Türleri ve Boyutları

Öz-yeterlilik algısı, yazında genel yeterlilik ya da göreve/alana-özgü yeterlilik olarak iki şekilde ele alınıp incelenmiştir. Fakat bu iki öz-yeterlilik türünün keskin çizgilerle birbirinden ayrılmadığı ve iki alanın birbirleri ile etkileşim içinde olduğu

belirtilmektedir (Eden, 1998). Judge ve diğerlerine (1998,170) göre *genel yeterlilik; bireyin farklı durumlar karşındaki kendi yetenek ve performansına olan inancıdır*. Chen ve diğerleri (2001) ise genel öz-yeterliliği açıklarken, bireyin kendi yeteneklerini geniş bir bağlamda ele alacağını ve bu şekilde değerlendireceğini belirtmektedir. Genel öz-yeterlilik algısının bir kişisel vasıf olduğu yönünde görüşler de vardır (Işık, 2001). Göreve/alana-özgü öz-yeterlilik, akademik öz-yeterlilik, kişiler arası ilişkiler yeterliliği, matematik yeterliliği, duygusal öz-yeterlilik gibi göreve/alana özgü yani hedeflenen davranışla ilgili öz-yeterlilik olarak ele alınmaktadır. Öz-yeterlilik alanında yapılan çalışmalar çoğunlukla göreve/alana odaklanmaktadır (Akbaş ve Çelikkaleli, 2006). Bireyin genel öz-yeterliliğinin göreve özgü öz-yeterliliğini etkilediği yönünde bulgular vardır (Chen ve diğerleri, 2000). Bandura (1997) genel olarak “göreve özgü öz-yeterlilik” inancının yordayıcı değerinin olduğunu ileri sürmüş olmasına karşın, genel öz-yeterlilik kavramı da çeşitli çalışma bulgularıyla destek bulmuştur (Eden ve Kinnar 1991; Harrison ve diğerleri,1996; Chen ve diğerleri, 2000; Scherbaum ve diğerleri, 2006; Luszczynska, Scholz ve Schwarzer, 2005; Desivilya ve Eizen, 2005). Bandura (1977) ve Bandura ve diğerlerinin (1977) çalışmalarında genel öz-yeterliliğe ait boyut belirtilmemiş olup, sadece yeterlilik beklentisine ait boyutlar belirtmiştir. Bunlar aşağıdaki gibidir:

Büyüklik: Bu boyut, yapılacak işin zorluk ya da büyüklük derecesi ile ilgilidir. Yapılacak işin zorluk derecesi kişinin öz-yeterlilik algısını da etkiler. Yüksek öz-yeterlilik algısı olan bireyler zor görevleri sürdürebilirler (Bandura, 1977,194). Düşük öz-yeterlilik algısında ise zor görevler karşısında başarısızlık yaşanabilir. Örneğin, Çince öğrenmenin yüzme öğrenmeye göre zorluk derecesi, harcanacak emek ve zaman miktarı daha fazladır. Bu nedenle bireyin Çince öğrenmeye karşı olan öz-yeterlilik algısı yüzme öğrenmeye karşı daha az olabilecektir.

Genelleme: Bazı deneyimler sadece belli bir göreve özgü öz-yeterlilik algılarını yaratabilirler. Bazı deneyimler ise başka görevler ve olaylar karşısında yapılacakları örgütleyebilme gibi daha çok genel yeterliliği etkileyebilir (Bandura, 1977,194). Örneğin, bir bölümde başarılı görevler yapıp öz-yeterlilik algısı oluşturan işgören, bu algısını bütün iş ve sosyal hayatı boyunca, çalışacağı bütün örgütlere ve işlere aktararak sürdürebilir. Öte yandan, işyerine zamanında ulaşmak konusunda

elde edilecek bir öz-yeterlilik algısı sadece bu alanda kullanılabilir ve işlerin zamanında bitirilmesine aktarılmayabilir.

Algı Gücü: Bu güç, bireyin zor bir görevle karşılaştığında hissettiği algı seviyesidir. Zayıf öz-yeterlilik algısı başarısızlık durumlarında kolay silinirken, güçlü algı böyle durumlarda daha kalıcıdır (Bandura, 1977,194). Güçlü algıların oluşabilmesi için, belirli bir süre ve olumlu performans sonuçlarına ihtiyaç vardır. Yıllar içerisinde pekişen ve kalıcı düzeye yükselen öz-yeterlilik algısı olası durumlar karşısında kısa sürede bitmeyecektir. Örneğin, uzun yıllar başarılı sonuçlar elde edip yüksek öz-yeterlilik algısına ulaşmış bir yönetici, yaşayacağı bir olumsuzluk karşısında hemen bütün yeterliliğini kaybetmeyecek ve tekrar başarıma konusunda öz-yeterlilik hissedebilecektir.

Bu boyutların dışında birçok bilimci, yukarıda da belirtildiği üzere, genel öz-yeterlilik ve göreve/alana özgü öz-yeterlilik şeklinde iki ayrı sınıflama yapmışlardır (Gibson ve Dembo, 1984; Ross, 1994; Eden ve Kinnar,1991; Harrison ve diğerleri, 1996; Chen ve diğerleri, 2000; Scherbaum ve diğerleri, 2006).

2.8. Öz-Yeterlilik Kavramına Benzeyen Diğer Kavramlar

Bu bölümde öz-yeterlilik kavramına benzeyen bazı kavramlar ele alınıp öz-yeterlilik kavramı ile farklılıkları değerlendirilecektir. Bu kavramlar aşağıda aktarılmıştır.

2.8.1. Özgüven

Öz-yeterlilik ile özgüven kavramsal olarak benzer olmasına rağmen, özde birbirlerinden farklıdır (Bandura, 1997,11). Özgüven genel bir kişilik özelliği olup, geçici bir tutum veya bireysel durumlara özel bir tutum değildir (Pervin ve John, 2001). Özgüven, iç gözlemleri yansıtan, genellikle çeşitli kişisel niteliklerin (zekâ, dürüstlük, v.b.) algılanmasından elde edilen kendini değerlendirmeye dayalıdır. Öz-yeterlilik ise durumsal bir algı olup, yeni bilgi ve iş deneyimleri elde edildiğinde, zamanla değişiklik gösteren dinamik bir yapıdır. İki kavram arasındaki diğer bir farklılık ise öz-yeterlilik ve özgüvenin kapsadığı alandadır. Özgüven kavramsal olarak bir kişinin uzun süreçte, farklı durumlar üzerindeki kendi değerlendirmelerini

temsil eden ve genel bir tutum olarak ele alınırken, aksine öz-yeterlilik bir iş veya göreve özgü olarak algılanan öz-yeterlilik inancı ile ilgilidir (Kesgin, 2006,16).

2.8.2. Öz-Saygı

Öz-yeterlilik ve öz-saygı kavramları arasında benzerlikler olmasına rağmen, öz-yeterlilik davranışın güdüleyici yönü ile ilgiliyken, öz-saygı insanın kendisinden hoşnut olması ya da olmamasıyla ilişkilendirilmiştir (Chen ve diğerleri, 2001, 2004). Türk Dil Kurumuna göre; *öz-saygı, insanın kendine duyduğu saygı, onur, haysiyet anlamlarına gelmektedir (www.tdk.gov.tr)*. Yazında öz-yeterlilikten farklı olarak öz-saygının, hedeflenen bir sonuca ulaşmadaki süreçle ilgili olmadığı, dolayısıyla öz-saygının bir eylemin sonucuna göre belirlenmediği de belirtilmiştir. Belirli bir eylemle ilgili olarak insanın kendi becerilerini eksik bulması, yani öz-yeterliliğinin düşük olması, öz-saygının da düşük olmasını gerektirmez. Yavuzer'e (2003) göre, öz-saygı kavramı, kişinin kendini nasıl gördüğü ve kendine nasıl değer biçtiğini ifade eder. Bu kavram aynı zamanda bireyin kendisine ilişkin doğru bulduğu dinamik ve karmaşık inançların tümünü içerir. Özetle; öz-yeterlilik kişinin belirli bir görevi yerine getirmede kendi yeterliliğine duyduğu inancı ifade ederken, öz-saygı kavramı daha çok bireyin kendi hakkındaki yaptığı genel değerlendirmelere işaret eder (Snyder ve Lopez, 2002).

2.9. Öz-Yeterliliğin Bilişsel ve Bireysel Etkileri

Yazında öz-yeterlilik algısının, birçok bilişsel ve bireysel süreci etkilediği belirtilmektedir (Bandura, 1977; 2000,120; 2001,125; 2002,3; Luszczynska ve diğerleri, 2005,82; Lombardo, 2006). Bu etkiler aşağıda detaylı olarak ele alınacaktır.

2.9.1. Öz-Yeterliliğin Bilişsel ve Güdüsel İşlemler Üzerine Etkisi

Bireyin sahip olduğu öz-yeterlilik algısı, onun bilişsel süreçlerinde (düşünme, sembolleştirme, öz-düzenleme, öz-değerlendirme, öngörü kapasitesi vb.) güçlü bir etkiye sahiptir (Bandura, 1977, 1982, 2001). Öz-yeterlilik algısı bu etkisini bilişsel süreçlerin alt işlevlerinde kendini hissettirerek gösterir (Bandura, 1991,257; 1977; 2001,10). Bu etki, olumlu ya da olumsuz şekilde görülebilir. Birey, bilişsel süreçleri

harekete geçirirken, kendi kapasitesini göz önüne getirir ve ona göre bu süreçleri kullanır. Kendi kapasitesi ile ilgili yüksek öz-yeterlilik algısı, bilişsel süreçlerin sağlıklı ve etkili çalışmasına yardım ederken, düşük öz-yeterlilik algısı bireyin bilişsel sürecinde engeller oluşturur (Bandura, 1977, 1982; Wood ve Bandura, 1989).

Öz-yeterlilik inancı kişinin güdülenme düzeyi ile ilgili olarak temel bir öneme sahiptir. Bandura (1995), insanların davranışta bulunmadan önce neleri yapabileceklerine dair kararlar vererek, kendilerini bu kararlarını gerçekleştirmek üzere güdülediklerini belirtmektedir. Bireyler, bu doğrultuda hedefler koyarlar ve bu hedeflere ulaşmak için planlar yaparak çabalarının düzeyini başarılarına göre ayarlarlar. Kişinin öz-yeterlilik inancı onun başarıma beklentisi ve güdülenme düzeyini belirleyerek, onun zorluklar karşısında ne kadar çaba harcayacağına dair bilgi verir. Güçlü öz-yeterlilik algısı olan bireyler, başarı çabalarında daha ısrarcı olurken, düşük öz-yeterlilik algısı olan bireyler ise zorluklar karşısında çabalarını azaltırlar ya da çaba harcamaktan vazgeçerler. Buna ek olarak, güçlü öz-yeterlilik algısına sahip bireyler, kısa sürede tekrar eski durumlarına dönebilirler (Bandura, 1988,283; Bandura ve Cervone, 1983).

Diğer taraftan, öz-yeterlilik algısı, bir eylem sonucunda elde edilen başarı ve başarısızlıklar karşısında yapılan değerlendirmeleri de etkiler. Buna göre, yüksek öz-yeterlilik algısına sahip olan bireyler, başarısızlık durumunda, çabalarının azlığına ya da olumsuz çevre koşulları gibi değişebilir etkenlere yüklem yaparken, düşük öz-yeterlilik algısına sahip olan bireyler ise başarısızlıklarını, beceri eksikliği gibi kişisel etkenlere yüklem eğilimi göstermektedirler (Bandura, 1995).

2.9.2. Öz-Yeterliliğin Stres ve Duygusal İşlemler Üzerine Etkisi

Bireyin kendi kapasitesine olan inancı, onun deneyimlerinde ne kadar stres yaşayacağını da etkiler. Zor görevlerle başa çıkabileceklerine inanan bireyler strese maruz kalmazken, başaramayacaklarına inananlar ise stres altında kalarak kendilerini yetersiz hissederler ve potansiyel tehlikelerden endişe duyarlar. Bu nedenle, bireyin kendi kapasitesine olan inancı stres karşısında anahtar rol üstlenmektedir. Kişilerin kendilerini yetersiz hissetmeleri onları depresyona da itebilir (Bandura, 1988,284). Bu kişiler, kendi eksikliklerine yoğunlaşarak, olma olasılığı düşük olan tehlikeli durumları bile gözlerinde büyütürler. Aynı çevresel stres yaratıcı koşullarda, bu koşulları kontrol edebileceğine inanan öz-yeterliliği yüksek bireyler, sakin ve

soğukkanlı kalabilirken, kişisel kontrolleri dışında olduğunu düşünen bireyler soğukkanlılıklarını koruyamazlar (Bandura, 1983, 1988, 1991). Bandura'ya (1982, 1986) göre kişi olası durumlar karşısında kendi kapasitesine güvenmediği koşullarda kendisini huzursuz ve güvensiz hissederek olumsuz sonuçlara maruz kalacağını düşünür.

Öz-yeterlilik inancının, bireyin tehdit edici durum ve olaylar karşısında verdiği tepkileri etkilemesinin yanı sıra, anlık duygu durumları da öz-yeterlilik algısını etkileyebilmektedir. Kavanagh (1983) tarafından yapılan bir çalışmada, bireylerden, geçmişte yaşadıkları bir başarı ve/veya başarısızlık deneyimini hatırlamaları istenerek, onlarda mutluluk ve üzüntü duyguları yaratılmış ve mutluluk koşulunda öz-yeterliliğe ilişkin inançların arttığını, buna karşı üzüntü koşulunda azaldığını gösteren bulgular elde edilmiştir. Siu ve diğerleri (2007), tarafından Çin toplumundaki çalışan nüfusta genel öz-yeterlilik inancının stres ve iyilik hali ilişkisi üzerindeki etkisinin incelendiği bir çalışmada ise, genel öz-yeterlilik inancının zihinsel ve fiziksel iyilik hali üzerinde önemli bir etkisinin olduğu bulunmuştur.

2.9.3. Öz-Yeterliliğin Seçme İşlemi ve Kariyer İlerlemeleri Üzerine Etkisi

Öz-yeterlilik algısı, bireylerin seçimlerini de etkiler. Öz-yeterlilik algısı yüksek olan bireyler kendilerine oldukça yüksek hedefler koyarlar ve bu hedeflere bağlanırlar. Bu kişilerin zor bir görevle karşılaştıklarında çabalarını devam ettirme süreleri daha uzundur; başarısızlık deneyiminden sonra bile öz-yeterlilik duygularını hızlı bir şekilde geri kazanabilirler. Ayrıca bu bireyler başarısızlıklarını çabalarının eksikliğine ya da kazanılabilir bilgi ve beceri eksikliğine yüklerler (Bandura, 1995). Bunun aksine, yeterliliği düşük bireyler, kapasitelerini aştığını düşündükleri eylemlerden ve çevrelerden kaçınırlar; daha az isteklidirler; konulan hedeflere bağlılıkları güçlü değildir ve sadece üstesinden gelebileceklerini düşündükleri eylemleri yapmayı tercih ederler (Bandura, 1988, 280).

Yazında, öz-yeterlilik algısının kariyer seçimi ve ilerlemelerinde de etkili olduğu belirtilmektedir (Bandura, 1980, 1988; Bolat, Bolat ve Kılıç, 2011; Chen ve diğerleri, 2000). Pek çok birey, baş etme becerilerini aştığını düşündüğü durumlardan kaçınırken, rahatlıkla baş edebileceği durumlarla mücadele etmeye yönelmektedir. Kendi kapasitelerine inanan bireyler, kapasitelerine uygun kariyer seçimleri

yapabilmekte, önlerine çıkan fırsatları değerlendirebilmekte ve kendilerini eğitim vb. çeşitli koşullara hazırlamaktadırlar (Wood ve Bandura,1989; Betz ve Hackett, 1981). Bu konuda yapılan çalışmalar, kariyer tercihinde algılanan mesleki öz-yeterliliğin güncel akademik başarıda etkili bir belirleyici olduğunu göstermektedir (Bandura ve Locke, 2003; Bandura, 1986, 1997; Chen ve diğerleri, 2000; Chen ve Zimmerman, 2007; Bandura, 1988,281). Ancak gerekli becerilere sahip olsalar dahi, kendi öz-yeterliliklerine inancı olmayan bireyler genellikle kariyer seçeneklerini sınırlama eğiliminde olmaktadır. Özellikle geleneksel olarak erkek egemenliği altındaki kadınların, yetenek açısından erkeklerden farklı olmasalar da mesleki öz-yeterliliklerinden duydukları kuşku nedeniyle kariyer seçeneklerini sınırladıkları ifade edilmektedir (Bandura, 1980; Wood ve Bandura, 1989; Bolat ve diğerleri, 2011).

2.10. Öz-Yeterlilik Kavramının Belirleyicileri (Öncülleri)

Bireyler, öz-yeterlilik algıları olmadan doğarlar; bu algı bireyin çevreyle olan etkileşimi sonucu zamanla ortaya çıkar. Örneğin, bebekler, ilk aylarda nesnelere dokunmadan onları hareket ettiremeyeceklerini öğrenirler. Bu tür deneyimlerle çevrelerini kontrol etmek için çaba sarf eden bebekler, hayatın ileriki dönemlerinde de çeşitli süreçlerden geçerek öz-yeterlilik algısını oluşturmaya başlarlar (Bandura,1997,164). Bireyler yaşam yolculuğunun belirli dönemlerinde birbirinden farklı fiziksel ve duygusal değişimler yaşarlar. Örneğin, ergenlik döneminde vücudun anatomik yapısı ile yaşamın ileriki dönemlerindeki yapısı birbirinden farklıdır. Bireylerin sosyal gelişim ve kariyer süreçleri de birbirinden farklı özellikler içerir. Örneğin, ilköğretimde yaşanan psikolojik ve sosyolojik süreçle iş hayatındaki süreç birbirinden tamamen farklıdır. Benzer şekilde bireyin ailesi, içinde bulunduğu toplum, çalıştığı örgütün yapısı, eğitim gördüğü okul vb. her bir faktörün kendine özgü koşulları ve yapısı vardır. Yukarıda ifade edilen farklı yaşam dönemleri ve deneyimleri bireyleri farklı şekilde etkileyecek; bu süreçte doğal olarak her bireyin öz-yeterlilik algısı birbirinden farklı değişkenlerden etkilenecek ve her bireyin öz-yeterlilik seviyeleri de farklı olacaktır (Bandura, 1997,163).

Yazında, öz-yeterlilik algısını etkileyen ya da yeterliliğin belirleyicisi olan birçok faktör incelenmiştir. Fakat bu faktörleri bütünsel olarak ele alan bir çalışmaya

rastlanmamıştır. Bu durum, öz-yeterlilik kavramını etkileyen faktörleri anlamayı zorlaştırmaktadır. Bu nedenle bu çalışmada, özellikle öz-yeterlilik kavramını ortaya çıkaran Bandura'nın çalışmaları temel alınmak suretiyle, yazındaki diğer çalışmalarda elde edilen bulgulardan da yararlanılarak, öz-yeterlilik kavramını etkileyen belirleyiciler (öncüller) üç ayrı kategoriye ayrılarak bütünsel bir bakış açısıyla ele alınacaktır. Bunlar; *bireysel*, *genel (çevresel)* ve *durumsal* belirleyicilerdir.

2.10.1. Bireysel Belirleyiciler

Bireysel belirleyiciler, kişiye özgü faktörler olarak da adlandırılabilir. Çünkü bu faktörler (aile, cinsiyet, yaş, eğitim durumu, deneyim, karakter özelliği vb.) doğrudan kişinin kendisi ile ilişkili olan ve diğer bireylere atfedilemeyecek özelliklerdir. Bu bölümde bu faktörler ele alınıp öz-yeterlilik algısına olan etkileri incelenecektir.

a-) Yaşamın İlk Yılları ve Aile Etkisi

Bireyler, sosyal yeterlilik, algılama kapasitesi, dil ve bilişsel beceri, çevrelerini kontrol edebilme, fiziksel kapasitelerini sına ve değerlendirme gibi birçok temel beceriyi hayatın ilk yıllarında aile ile birlikte kazanabilmektedirler (Bandura, 1997). Bu beceriler doğrudan öz-yeterlilik algısı ile ilgilidir (Bandura, 1997,168; Ruddy ve Bornstein, 1982). Ailelerin bilinçli bir şekilde çocuklarını cesaretlendirmesi, onlara özgürlük alanı yaratması ve desteklemesi sayesinde, çocukluk yaşlarında öz-yeterlilik algısı gelişebilmektedir. Çünkü bireylerin ilk kez yapacakları eylemlerde aileden aldıkları destek ya da engellenme bildirimleri onların öz-yeterlilik algısını doğrudan etkiler. Diğer taraftan, sosyal biliş kuramına göre bireyler çevrelerini gözlemleyerek ve modelleyerek öğrenirler. Hayatın ilk yıllarında çocukların model olarak gördükleri en yakın kişiler aile bireyleridir (Bandura, 1977,170). Dolayısıyla aile bireylerinin davranışları ve öz-yeterlilik algıları çocukları da etkileyecektir. Örneğin, korumacı bir aile; çocuğunun öz-yeterlilik kapasitesinin gelişimini engellerken, daha az korumacı bir aile, bu kapasitenin gelişmesine yardımcı olacaktır (akt. Bandura, 1997, Levy, 1943).

Aile içindeki üyelerin, bireyin öz-yeterlilik algısı üzerindeki etkisine bakıldığında; ilk yıllarda, annenin etkisi babaya göre daha fazladır (Felson ve Reed,

1986). Bunun nedeni olarak; anneye bebeğin ilk yaşlardaki kurdukları fiziksel ilişki gösterilebilir. Jackson ve Scheines (2005) ise yaptıkları çalışmada, düzenli bir işi olan annelerin çocuklarının bilişsel gelişimlerinin işi olmayan annelere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Aynı çalışmada babaların çocuklarıyla kurduğu ilişki düzeyi ve sosyal destekleri arttıkça, çocukların bilişsel ve akademik gelişim düzeylerinin olumlu olarak yükseldiği belirtilmiştir. Choi (2009), anne-baba ilişki kalitesinin ve babanın çocuğa desteğinin çocuğun bilişsel yapısını geliştirdiğini belirtmektedir. Bir başka çalışmada elde edilen sonuca göre; ekonomik yönden durumu iyi olan ailelerin, çocuklarının öz-yeterlilik algıları bundan olumlu şekilde etkilenmektedir (White ve Bowers, 2008). Diğer taraftan aile içindeki kardeşlerin yaş aralığı, ilk çocuk olmak ve kardeş sayısı da öz-yeterlilik algısını etkileyen önemli unsurlardır (Bandura,1997). Ayrıca, birbirine yakın yaştaki kardeşlerin rekabet ortamında büyümeleri, onların ileriki yaşlardaki öz-yeterlilik algılarını etkileyecektir (Leventhal, 1997).

b-) Yaş Evrelerinin (Ergenlik, Orta Yaş vb.) Öz-Yeterlilik Üzerine Etkisi

Bireyin gelişim ve büyüme sürecindeki her safhanın kendine özgü koşulları ve beraberinde getirdiği zorluklar vardır (Bandura, 1997). Öz-yeterlilik kapasitesini ilk yaşlarında ailenin yanında geliştiren birey, daha sonraki süreçte okul, ergenlik dönemi, kültür, iş hayatı vb. süreçlerin de etkisinde kalarak öz-yeterlilik algısını sürekli değiştirir. Bu bölümde yaş evrelerinin (ergenlik, yetişkinlik, orta ve ileri yaş) öz-yeterlilik kapasitesi üzerine olan etkisi ele alınacaktır.

➤ Ergenlik Dönemi

Ergenlik, bireylerin hayatındaki en önemli geçiş evresidir. Bu dönemde hem fizyolojik hem de psikolojik yönden çok önemli değişiklikler yaşanır. Önceki yıllara göre sorumluluklar artar, bazı beceriler kazanılır ve ileriki dönemlerde yapılacak rollerin başlangıcı bu dönemde atılır. Meslek seçimi, sosyal hayattaki bazı rollerin belirlenmesi, değer sistemlerinin oluşması bu dönemde yaşanır. Arkadaş çevresi ile ailenin değer sistemleri birbiri ile gene bu süreçte çelişebilir. Bu süreç her yönden (Örneğin, kötü alışkanlıkların kazanılması vb.) riskli bir dönemdir. Ergenlik döneminin getirdiği değişiklik ve sorumlulukları başarı ile atlatan ve zorluklarla baş edebilme yollarını öğrenen bireyin öz-yeterlilik kapasitesi gelişir ve bu durum ileriki

dönemler için de önemlidir. Bu süreçteki değişikliklere ve zorluklara karşı başarılı olamayan bireylerin öz-yeterlilik kapasiteleri gelişemez ve bu durum onların bütün hayatını olumsuz etkileyebilir (Bandura, 1997,177). Bireyin, bu süreci başarı ile yönetilebilmesinde aile, okul ve arkadaş çevresinin vereceği destekler son derece önemlidir (Bandura, 1997; Eccles ve Midgley,1989).

➤ Yetişkinlik Dönemi

Ergenlik döneminden yetişkinlik dönemine geçişte, bireylerin hayatlarında evlilik, mesleğe başlama, finansal sorumluluklar, anne-baba olmak gibi sayısız değişiklik yaşanır. Bu dönemde önceki dönemlere göre daha geniş bir sosyal yapı içinde rollerin yerine getirilmesi söz konusudur. Ayrıca bu süreçte her alanda bireylerden daha fazla katkı beklenir. Eğitim hayatı sonunda iş arama süreci, iş bulamama, işten çıkarılma, iş aramak için başka yerlere gitme, evliliğin getirdiği sorumluluklar, çocuk sahibi olma, ekonomik sorumluluklar alma gibi durumlar öz-yeterlilik kapasitesini etkileyen önemli olaylardır. Bu süreçte sürekli değişen çevrede kendisini yenilemek zorunda kalmak ve iş hayatındaki rekabetin düzeyi de öz-yeterlilik kapasitesi üzerinde etkilidir. Bu döneme eksik beceri ve deneyimlerle girenler sözü edilen değişiklik ve zor koşullardan olumsuz şekilde etkilenmektedirler (Bandura, 1997).

➤ Orta Yaş Dönemi

Orta yaş dönemi, bireylerin rollerinin (kariyer, duygusal, yaşam, aile vb.) belirlendiği ve kalıcı bir yapıya kavuştuğu süreçtir. Bu dönemde, öz-yeterlilik algısı yerleşmiş ve istikrarlı bir yapıdadır. Ancak, çevrede yaşanan hızlı değişimler, işyerlerinin sürekli olarak genç bireyleri istihdam etme arayışları vb. orta yaş grubu için değişim ve mücadele gerektiren olumsuzluklardır. Benzer şekilde teknolojik ve sosyal hayattaki değişikliklerin hızına ayak uyduramayan bireylerin öz-yeterlilik algıları bu süreçten olumsuz şekilde etkilenecektir. Yüksek seviyede öz-yeterliliğe sahip olan bireyler ise bu süreci daha kolay atlatarak öz-yeterlilik algılarını pekiştirmiş olacaklardır (Bandura, 1997,196).

➤ İleri Yaş (Yaşlılık) Dönemi

Bu dönemde bireyler, fiziksel dayanma, algılama, zekâ, hafıza ve bilişsel süreçlerde kayıplar yaşarlar. Bireyler yaşlandıkça, birçok fiziksel beceri yapılamaz duruma gelir. Bunlara ek olarak, emeklilik, yakın arkadaşların ve eşlerin kaybedilmesi gibi olumsuzluklar da bireyleri etkilemekte ve bu kayıplar öz-yeterlilik kapasitesinin azalmasına neden olmaktadır. Bu döneme, düşük öz-yeterlilik seviyesi ile giren bireyler, yaşananlardan çok etkilenip stres altına girerken, yüksek öz-yeterlilik algısı olan bireyler bu süreci yeni ilişkiler kurarak ve sosyal destek alarak rahatlıkla yönetebilmektedirler (Bandura, 1997; Major ve diğerleri, 1990). Bu olumsuz süreçte öz-yeterlilik kapasitesini azaltmadan sürdürebilmek için, yaşlıların kendilerini gençlerle değil de kendi yaşlıları ile kıyaslaması gerekmektedir. Bu nedenle yaşlılık döneminde bireyler öz-yeterlilik algılarını biyolojik değişikliklerin etkisini dikkate alarak yeniden değerlendirmelidirler. Bu dönemde yaşanan fiziksel becerilerin düşüşü ile oluşan bu olumsuz etkiyi aza indirmek için birey, fiziksel etkinliklerin yerini doldurabilecek farklı beceriler geliştirmeli ve bu yolla öz-yeterlilik algılarının sürdürülmesi sağlanmalıdır. Fakat bireyin bunu sağlayabilmesi, geçmiş dönemlerinde edindiği becerilere ilişkin öz-yeterlilik algılarıyla paraleldir (Bandura, 1997).

Yazında, bireylerin yaşına göre öz-yeterlilik seviyesinin değişip değişmediği ile ilgili çalışmalar vardır. Bu çalışmaların bir kısmında öz-yeterlilikle yaş arasında bir ilişki bulunamazken, bir kısmında ise yaş arttıkça öz-yeterliliğin de arttığı görülmüştür. Bu çalışmalar aşağıda aktarılmıştır.

Say (2005) yaptığı çalışmada, fen bilgisi öğretmenlerinin öz-yeterlilik algılarıyla yaşları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu; öğretmenlerin yaşının artmasıyla öz-yeterlilik algılarının da yükseldiği sonucuna ulaşmıştır. Aypay (2010), Özenoğlu (2006), Kiremit ve Gökler (2010) de yaptıkları çalışmalarda yaşla birlikte öz-yeterliliğin arttığı sonucuna ulaşmıştır. Hoy ve Woolfolk'a göre (1993) öğretmenlerin yaşı öz-yeterlilik inancı üzerinde çok az bir etkiye sahiptir. Mollaoğlu ve Bağ (2009) ise yaptıkları çalışmada ileri yaştaki hemodiyaliz hastalarının gençlere göre daha düşük öz-yeterliliğe sahip olduklarını tespit etmişlerdir.

Tschannen ve Hoy (2001), Gençtürk (2008), Yıldırım ve İlhan (2010), Tarakçı (2009), Doni, Şimsek, Gürses ve Özer (2009), Yılmaz ve Bökeoğlu (2008), Fives ve Looney (2002), ise yaşın öz-yeterlilik algısı üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

c-) Cinsiyet

Yazında öz-yeterliliğin cinsiyete göre değişip değişmediği üzerine birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaların bir bölümünde, özellikle sosyal, sağlık ve eğitim alanlarında çalışan kadınların yüksek düzeyde öz-yeterliliğe sahip olduğu, bilim ve teknoloji alanlarında ise erkeklerin yüksek öz-yeterliliğe sahip oldukları tespit edilmiştir (Bandura, 2005; Garmon, 2007; Akarsu, 2009; Çuhadar ve Yücel, 2010). Lucas ve diğerleri (1997) yaptıkları çalışmada, kadınların insanlarla birlikte çalışılan işler konusunda yüksek düzeyde yeterliliğe sahip oldukları, erkeklerin ise teknik ve fiziksel işler konusunda kadınlara göre daha yeterli olduklarını tespit etmişlerdir. Başka bir çalışmada Wheeler (1983) erkeklerin kadınlara göre zor işleri başarma konusunda daha yeterli oldukları sonucuna ulaşmıştır. Zeldin (2000) ise erkeklerin geçmiş başarılarını, kadınların ise sözel ikna ve başkalarının deneyimlerini referans olarak öz-yeterlilik algısı oluşturduklarını tespit etmiştir. Öz-yeterlilik ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen başka bir çalışmada, özellikle ilköğretim döneminde kız ve erkek öğrencilerin matematik başarı öz-yeterliliklerinin eşit olmasına rağmen orta öğretimde erkeklerin öz-yeterlilik algılarının kızlara göre daha fazla olduğu gözlemlenmiştir (Wigfield ve diğerleri, 1996).

Ekici (2005), eğitim fakültesi öğrencilerinin, Mengi (2011) ise ortaöğretim öğrencilerinin öz-yeterlilik inançlarını etkileyen faktörleri araştırmıştır. Buna göre, öz-yeterlilik inançları cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Bu farklılık, kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre daha yüksek öz-yeterlilik inançlarına sahip oldukları yönündedir. Kiremit ve Gökler'in (2010) yaptıkları çalışmada, kadınların erkeklere göre biyoloji eğitimi konusunda daha yüksek öz-yeterliliğe sahip oldukları görülmüştür. Başer, Günhan ve Yavuz (2005), Saraçoğlu, Kumral ve Kanmaz (2009), Fives ve Looney (2002), Brennan, Robison ve Shaughness (1996) ise kadınların erkeklere göre daha fazla öz-yeterliliğe sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Izgar ve Dilmaç (2008) yaptıkları çalışmada, erkek öğretmenlerin öz-yeterlilik algılarının kadın öğretmenlerden daha fazla olduğunu tespit etmişlerdir. Betz ve Hacket (1981) kolej öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışmada; kız öğrencilerin matematikle ilişkili mesleklerde daha düşük öz-yeterliliğe sahip oldukları görülmüştür.

Yazında öz-yeterliliğin cinsiyete göre değişmediğini tespit eden çalışmalar da vardır. Tschannen ve Hoy (2007), Ay (2005), Bütün (2005), Gençtürk (2008); Yıldırım ve İlhan (2010), Barchia ve Bussey (2011), Çimen (2007), Üstüner ve diğerleri (2009), Tiller (1995), Doni ve diğerleri (2009), Kapıcı (2003), Aydın (2011) yaptıkları çalışmalarda öz-yeterlilik seviyelerinin cinsiyete göre değişmediğini tespit etmişlerdir.

d-) Eğitim Seviyesi

Yazında, eğitim seviyesi ile öz-yeterlilik algısı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar vardır. Bu çalışmaların bir kısmı eğitim seviyesinin öz-yeterlilik algısını etkilediği yönünde; bir kısmı ise etkilemediği yönünde sonuçlar tespit etmişlerdir. Bu çalışmalar aşağıda aktarılmıştır.

Bütün (2005), bilgisayar konusunda herhangi bir hizmet içi eğitime katılmış öğretmenlerin bilgisayar kullanma konusundaki öz-yeterlilik inanç ortalamaları ile bu konuda herhangi bir hizmet içi eğitime katılmamış öğretmenlerin bilgisayar kullanma öz-yeterlilik inanç ortalamaları arasında hizmet içi eğitime katılmış öğretmenlerin lehine istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptamıştır. Yıldırım ve İlhan (2010) yükseköğrenim düzeyinde eğitim alanların daha düşük eğitim seviyesine sahip olanlara göre öz-yeterlilik seviyesinin daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Akın (2007), hastalar üzerinde yaptığı çalışmada eğitimle öz-yeterlilik arasında ilişki tespit etmiştir. Mollaoğlu ve Bağ (2009), eğitim durumu yüksek olan hastaların öz-yeterlilik algısının da yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Yazarlar, eğitim düzeyi arttıkça, bilgiye ulaşım, edinilen bilgiyi kullanma ve bunun sonucunda farkındalık oluşması ve daha geniş sosyal desteğe ulaşma gibi faktörlerin öz-yeterliliği artırdığını ifade etmektedirler.

Öte yandan Tarakçı (2009), yöneticilerin eğitim durumuna göre öz-yeterliliğinin anlamlı şekilde değişmediğini tespit etmiştir. Ay (2005) ise yaptığı çalışmada yükseköğrenim süreleri, mezuniyet alanları ve matematik öğretimi ile ilgili hizmet içi eğitim ya da seminer alıp almama durumuna göre öz-yeterliliğin anlamlı bir şekilde değişmediğini belirtmiştir. Barchia ve Bussey (2011) yaptıkları çalışmada eğitimle öz-yeterlilik arasında ilişki olmadığını belirtmişlerdir.

e-) Mesleki Kıdem ve Deneyim

Yazında, mesleki kıdem ve deneyimle öz-yeterlilik algısı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar da vardır. Bu çalışmalara göre, bazı alanlarda mesleki kıdem ve deneyimin öz-yeterliliği etkilediği, bazı alanlarda ise etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmalar aşağıda aktarılmıştır.

Tschannen ve Hoy'un (2007) yaptıkları çalışmada, mesleki deneyimleri beş yıl ve üzerinde olan öğretmenlerin yeni öğretmenlere göre daha yüksek seviyede yeterliliğe sahip oldukları görülmüştür. Ay (2005), sınıf öğretmenlerinin matematik öğretimine ilişkin öz-yeterlilik algılarını incelemiş ve mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılıkların olduğunu tespit etmiştir. Say (2005) ise yaptığı çalışmada fen bilgisi öğretmenlerinin öz-yeterlilik algıları ile mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve mesleki kıdemle artmasıyla öz-yeterlilik algılarının da yükseldiği sonucuna varmıştır. Aksoy ve Diken (2009) yaptıkları çalışmada annelik deneyimi arttıkça ebeveyn öz-yeterliliğinin de arttığını belirtmişlerdir. Bunun aksine, Bütün (2005) ise yaptığı çalışmada, öğretmenlerin kıdemleri artarken bilgisayar öz-yeterlilik inancı ortalamalarının düştüğünü tespit etmiştir. Öz-yeterlilik algısının yaşanan deneyimle birlikte artması ya da azalmasına dayanak olarak; öz-yeterliliğin kaynakları bölümünde ele alınan "*olumlu/olumsuz performans sonuçlarının*" öz-yeterliliği etkiliyor olması gösterilebilir. Buna göre, bireyler geçmişte yaşadıkları deneyimleri sonucunda öz-yeterlilik algısını oluşturmaktadır.

Yılmaz ve Bökeoğlu (2008), Egger (2006), Wu (2005), Ekici (2006), Üstüner ve diğerleri (2009) ve Güven (2008) ise öğretmenlerin öz-yeterlilik algılarının kıdemlerine (çalışma süresi) göre farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir.

f-) Gelir Düzeyi

Yazında gelir düzeyi ile öz-yeterlilik algısı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar vardır. Mollaoğlu ve Bağ (2009), Güven (2008), Mengi (2011), yaptıkları çalışmalarda, gelir düzeyi yüksek olan bireylerin, öz-yeterlilik seviyelerinin de yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Benzer şekilde, Ekici'nin (2005) yaptığı çalışmaya göre, öğretmen adaylarının öğretmenlik öz-yeterlilik inançları, öğrencilerin ailelerinin gelir düzeyine göre farklılık göstermektedir. Düşük gelir

düzyeyine sahip ailelerden gelen öğrencilerin öğretmenlik öz-yeterlilik inançlarının, yüksek gelir düzeyine sahip ailelerden gelen öğrencilerin öğretmenlik öz-yeterlilik inançlarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bir başka çalışmada, annelerin sosyo ekonomik gelir düzeyleriyle çocuklarının bilişsel ve akademik gelişimleri arasında ilişki olduğu belirtilmektedir (Jackson ve Scheines, 2005). İlgili çalışmalarda, gelir düzeyinin öz-yeterliliği artırmasına dayanak olarak, bireylere sağladığı güven gösterilmektedir. Diğer taraftan ekonomik koşulların iyi olması, bireylere alım gücü sağlayacak; bu sayede maddi olarak elde edilebilecek birçok şeye ulaşabileceklerdir. Bunun sonucunda da deneyimler ve başarılar artacak ve öz-yeterlilik gelişecektir. Ancak bazı durumlarda bunun tam aksi sonuçlar da yaşanabilir. Örneğin, geliri yüksek bir aile çocuğunun her istediğini alır ve ona zorluklarla baş etmeyi öğretmezse, ileride o bireyin öz-yeterliliği gelişmeyebilir ve ekonomik düzey gerilediğinde zorluklarla mücadele edecek azmi kendisinde bulamaz. Bunların aksine, Hevedanlı ve Ekici'nin (2009) yaptıkları çalışmada ise gelir durumu ile öz-yeterlilik arasında ilişki tespit edilememiştir.

g-) Etnik Köken

Yazında etnik kökenle öz-yeterlilik arasında ilişkiyi inceleyen çalışmalarda da vardır. Bunlardan bazılarında, siyah ırka mensup çalışanların beyaz ırka mensup olanlara oranla kendilerine olan inançlarının daha zayıf olduğu ve olumsuz ön yargılara sahip oldukları belirlenmiştir (Kamenou ve Fearfull, 2006; Greenhaus, Parasuraman ve Wormley, 1990; Tschannen ve Hoy, 2007). İlgili çalışmalarda, bu sonuca neden olarak toplumlarda yaşanan eşitsiz uygulamalar, önyargılar ve tarihsel süreçte yaşanan kültürel ve sınıfsal etkiler gösterilmektedir. Bunun aksine, Fives ve Looney (2002) ise yaptıkları çalışmada, etnik kökenin öz-yeterlilik seviyesini etkilemediği sonucuna ulaşmışlardır.

ı-) Kişilik Özelliklerinin Yeterlilik Algısına Etkisi

Kişilik, bireylerin doğuştan getirdiği özellikler ile sonradan toplum içerisinde yaşamının kazandırdığı özelliklerin toplamıdır (Soysal, 2008). Wortman (1988,345) kişiliği; bireyin zihinsel, bedensel ve ruhsal farklılıklarının hepsinin kendi davranış biçimlerine ve yaşama tarzına yansımalarıdır, şeklinde tanımlamıştır. Tezcan'a

(1997,11) göre kişilik; “bütün bedensel özelliklerin, içgüdülerin, dürtülerin, eğilimlerin, kazanılmış deneyimlerin bütünüdür”.

Kişilik özelliklerinin öz-yeterlilik algısı ile ilişkisini incelemek üzere yazındaki çalışmalar incelendiğinde; bu konu ile ilgili pek çok model ve görüşün yer aldığı görülmüştür. *Psikobiyolojik Kişilik Modeli*, *Beş Faktörlü Kişilik Modeli*, *A ve B tipi kişilik*, *Littauer ve Littauer'in Kişilik Tipleri*, *Eysenck'in kişisel farklılık alanları*, *Enneagram Enstitüsü'ne göre kişilik tipleri*, *Myers-Briggs Modeli'ne Göre Kişilik Tipleri* bunlardan bazılarıdır (Soysal, 2008). Fakat bunlardan ikisi - Cloninger ve diğerlerinin (1993) ileri sürdüğü “Psikobiyolojik Kişilik Modeli” (yenilik arayışı, zarardan kaçınma ve ödül bağımlılığı) ve McCrae ve Costa (1992)'nin “Beş Faktörlü Kişilik Modeli” (uyumluluk, dışadönüklük, nevrotiklik, özdisiplin ve gelişime açıklık) yazında en çok kullanılan modellerdir (Costa ve McCrae, 1995; Bacanlı, İlhan ve Aslan, 2009; Sevi, 2009; Griffin, 2006; Barrick ve Mount, 1991; Vogt ve Laher, 2009). Bu iki modelden yazında daha sık kullanılan Beş Faktörlü Kişilik Modeli, kişilerin kendilerini ve diğerlerini tanımlamada kullandıkları sözcüklerin ve durumlar karşısında sergiledikleri davranışların tutarlılık göstermesi ve bu davranışların kalıtsal özellik taşıyarak zaman karşısında sürekliliğini koruması gibi nitelikler taşımasıyla ön plana çıkmaktadır (Caspi, Roberts ve Shiner, 2005; McCrae, Jang, Livesley, Riemann ve Angleitner, 2001; Basım ve diğerleri, 2009). Bu modelin birçok bilimci tarafından sistematik olarak kullanıldığı ve değişik kültürlerde geçerli ve güvenilir bulunduğu görülmüştür (Sığırı, Şişman ve Gemlik, 2010; Viswesvaran ve Ones, 2000; McCrae and Allik, 2002; Piedmont, Bain, McCrae ve Costa, 2002; Gülgöz, 2002; Piedmont ve Chae, 1997). Modelin beş boyutu aşağıda ele alınmıştır.

a-) Dışadönüklük: Dışadönüklük boyutu yüksek bireyler, açık yürekli, konuşkan, sevecen, sosyal, neşeli, baskın, iddialı, enerjik, hızlı, coşkulu, gösterişli, istekli, insanları seven, heyecan arayan, iyi huylu vb. olarak tanımlanmaktadırlar. Dışadönüklük boyutu düşük bireyler ise, soğuk, mesafeli, resmi, yalnız olmayı seven, alçak gönüllü, utangaç, telaşsız, tedbirli, yavaş, ağırbaşlı, isteksiz, ciddi vb. şekilde tanımlanmaktadırlar (McCrae ve diğerleri, 1991,368; Bono ve diğerleri, 2002; Costa ve McCrae, 1992). Dışadönüklüğün, baskınlık, yarışma ve rekabet ile pozitif yönlü, kaçınma ile negatif yönlü bir ilişkisinin olduğu belirtilmektedir (Park ve Antonioni, 2007).

b-) Sorumluluk (Öz-Disiplin): Sorumluluk boyutu yüksek bireyler; düzenli, tedbirli, ihtiyatlı, planlı, titiz, detaylara dikkat eden, hazzı erteleyebilen, sabırlı, sorumlu, güvenilir, örgütlenme becerisi yüksek, amaca yönelik davranan, rekabetçi, yetenekli, aklını kullanabilen ve yüksek derecede iç kontrolleri olan kişiler olarak tanımlanmıştır. Bu boyut, dikkat dağıtıcı faktörlere ve sıkılmaya rağmen bir göreve devam edebilme yeteneğini ve özellikle sabırlı olmayı ifade eder. Sorumluluk algısı düşük olan bireylerin ise; düşüncesizlik, tepkisellik, dikkatsizlik ve dürtü denetiminde güçlük, erteleme ve hayal kırıklığı karşısında çabuk vazgeçme eğilimi gösterdikleri belirtilmektedir (Johnson ve Ostendorf, 1993). Özetle, sorumluluk duygusu yüksek bireyler, çalışkan ve istekli olurlarken; düşük olan bireyler tembel ve isteksiz olurlar (Costa ve McCrae, 1992,18; Ewen, 2003,302; Winter, 2009; Sevi, 2009; Costa ve diğerleri, 1991).

c-) Uyumluluk: Uyumluluk düzeyi yüksek bireyler, saygılı, nazik, yardımsever, bağışlayıcı, dürüst, esnek, işbirliğine yatkın, güvenilir, açık sözlü, fedakâr, alçak gönüllü vb. olarak tanımlanmaktadır (Barrick ve Mount, 1991; Bono ve diğerleri, 2002). Uyumluluk düzeyi düşük bireyler ise kötümser, düşmanca, yarışmayı seven, güvenilmez, inatçı, kaba, işbirliğine kapalı, merhametsiz, sinirli ve şüpheli kişilik özellikleriyle bağdaştırılmaktadır (Graziano, Jensen, Campbell ve Hair, 1996; Somer ve diğerleri, 2004).

d-) Nevrotiklik / Duygusal Denge: Bu özelliği yüksek bireyler, endişeli, gergin, öfkeli, kolay kırılan, umutsuz, suçlu, cesareti kırılmış, utangaç, kendisini aşağılanmış hisseden, hasrete dayanamayan, stresle baş edemeyen vb. yapıya sahip olarak tanımlanmaktadır. Nevrotiklik özelliği düşük bireyler ise, sakin, rahat, korkusuz, soğukkanlı, yavaş kırılan, nadiren üzülen, kendini değerli hisseden, dengeli, güvenli, yeterli, ayartılmaya karşı dirençli, özdenetimi yüksek, dirençli, serinkanlı vb. özelliklere sahiptirler (McCrae ve diğerleri, 1991). Aktaş'a göre (2006,22), nevroitiklik düzeyi yüksek bireyler, düşük olanlara göre günlük olaylar karşısında daha sık stres yaşarlar. Kısaca, bu boyut sakin ve kaygısız olmak ile sinirli ve kaygılı olmak arasındaki durumu içerir (Ewen, 2003,302).

e-) Açıklık (Gelişime-Deneyime Açık Olma): Bu özelliği yüksek bireyler, hayal kuran, sanatsal yönü ve duygusal hassasiyeti olan, maceracı, yenilik ve

değişiklik arayan, meraklı, analitik düzeyde geniş düşünce gücüne sahip, hoşgörülü, ayrıntılı düşünebilen vb. özelliklere sahip olarak tanımlanmaktadır. Açıklık özelliği düşük bireyler ise, gerçekçi, hayal kurmaktan sakınan, güzelliklere duysız, çok az duygusal özelliği olan, bilineni tercih eden, rutin, kuralcı, gerçeklere dayanan, dogmatik ve sanata uzak olarak nitelendirilmektedirler (McCrae ve diğerleri, 1991,368; Bono ve diğerleri, 2002). Açıklık özelliği yüksek bireylerin, özellikle değişim yaşayan örgütlerde yaratıcılıkları ile oldukça fonksiyonel fayda sağladıkları belirtilmektedir. Açıklık boyutu düşük olan bireyler ise daha gelenekseldir ve yeni bir şey yerine bilineni tercih ederler (Ewen, 2003,302).

Yukarıda ele alınan kişilik özelliklerinin öz-yeterlilik üzerine olan etkisi ileride, kavramların ilişkileri bölümünde ele alınacaktır.

2.10.2. Genel (Çevresel) Belirleyiciler

Öz-yeterliliğin bireysel belirleyicileri bir önceki bölümde ele almıştır. Bu bölümde bireysel belirleyicilerden farklı olarak genel (çevresel) belirleyiciler ele alınacaktır. Bunlar; *eğitim, içerisinde bulunulan çevre ve kültürdür.*

a-) Eğitim Hayatının Öz-Yeterlilik Algısına Etkisi

Eğitim, bireylerin sosyalleşmesi, problem çözme kapasiteleri ve bilişsel süreçlerinin gelişmesi, bilgi ve görgü edinilmesi için önemli ve temel bir süreçtir (Mengi, 2011,23). Bu süreçte en önemli basamak okuldur. Okulda bireyler, kendilerini başkaları ile karşılaştırabilir, zekâ düzeylerini sınayabilir, kendi planlama ve stratejilerini belirleyerek ekip çalışması yapmayı öğrenebilirler; kısaca bütün bilişsel yeteneklerini burada geliştirip kullanabilirler (Bandura, 1997,1749). Okulda öğretmenlerin öğrencilere rekabet yaratarak ya da ortaklaşa hareket edebilecekleri alanlar ve uygulamalar göstererek bireylerin öz-yeterliliklerini etkiledikleri söylenebilir. Bu süreçteki başarı ya da başarısızlıklar bireylerin özellikle akademik öz-yeterlilikleri başta olmak üzere tüm öz-yeterliliklerini etkiler. Özellikle, çok yetenekli olmayan öğrenciler ortaklaşa yapılan faaliyetlerde başarılı olurken, çok yetenekli ve bireysel öğrenciler daha çok rekabetçi faaliyetlerde başarılı olmakta ve bu durum onların öz-yeterliliklerini etkilemektedir. Bu yönüyle okul hayatı bireylerin bilişsel süreçlerini ve öz-yeterlilik algısını etkileyen temel ve önemli bir değişkendir (Bandura, 1997,176).

b-) Sosyal Çevre

Bireyin bilişsel sürecini etkileyen önemli bir değişken de çevredir. Çevre faktörü sosyal biliş kuramının üçlü mekanizmasının (davranış-çevre-biliş) unsurlarından biridir (Bandura, 2009). Çevrenin (fiziksel, sosyal, kültürel, teknolojik) öz-yeterlilik üzerine olan etkisinden ilk bölümlerde bahsedilmiş olduğu için, bu bölümde çevresel faktörler kısaca ele alınacaktır. İçinde yaşanılan çevrenin büyüklüğü, teknolojik ve sosyal olanakları, o çevrede var olan kültür, doğrudan insan davranışlarını ve dolayısıyla da öz-yeterliliği etkileyen önemli bir unsurdur (Bandura, 2001). Çevresel koşullar; ortamda mevcut bulunan engelleyiciler, riskler ve fiziksel ortam açısından ele alınmaktadır. Örneğin, bir ortamdaki gürültünün varlığı konuşmacı açısından; ekonomik kriz yatırımcı açısından; iklim koşulları turizmciler açısından vb. öz-yeterliliği azaltıcı etkileri olan çevresel koşullardır. Ayrıca, kişinin çevresinde kendisine benzer görevleri üstlenen kişilerin var olmasının da öz-yeterlilik üzerinde önemli etkileri vardır (Işık, 2001,14). Bandura'ya göre çevrede başarılı modellerin var olması öz-yeterlilik algısını güçlendirirken, başarısız örnekler tam tersi bir durum yaratır (Bandura, 1995,150).

c-) Kültür

Öz-yeterlilik algısını etkileyen genel faktörler arasında ele alınması gereken diğer bir konu ise kültürdür. Kültür, yeterliliği hem toplumsal alanda hem de örgütsel alanda etkilemektedir. Çünkü kültür bize neyin idael olduğunu ve neye inanmamız gerektiğini söyler. Bu yolla hem sosyal sistemi hem de öz-yeterlilik algısını doğrudan etkiler. (Bandura, 1995,151; Triandis, McCusker ve Hui, 1990; Markus ve Kitayama, 1991; Kitayama ve diğerleri, 1997; Hofstede, 2001; Chen ve Zimmerman, 2007; Early, Gibson ve Chen, 1999; Kesgin, 2006). Yazında, kültür iki düzeyde (ulusal ve örgütsel) ele alınmıştır (Hofstede, 2001). Bu bölümde sadece kültürün yeterliliğe genel (ulusal) etkileri ele alınacaktır. Kültürün, öz-yeterlilik algısına örgütsel düzeydeki etkileri bir sonraki bölümde ele alınacaktır.

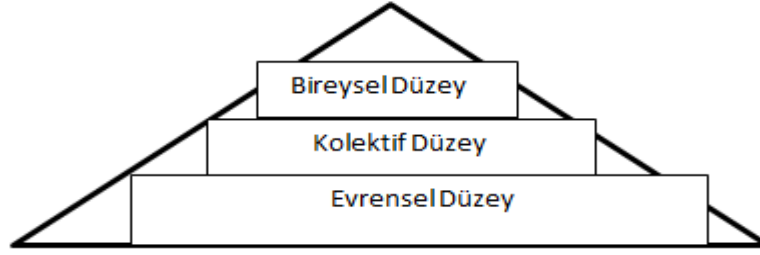
Başta İngiliz dili olmak üzere kültürün birçok alanda çok farklı anlamları vardır. Latince, Fransızca ve Almancada, daha çok toprağı işlemek anlamında kullanılan kültür sözcüğü, bir başka anlamıyla aklın, davranış ve tavırların eğitilmesi sonucu ulaşılan durum anlamına da gelmektedir. Kavram, birçok alanda “sanat kültürü”, “yazın kültürü”, “bilim kültürü” gibi bir tamlayıcı ile birlikte

kullanılmaktadır (Galley, 2001,9). Fakat son zamanlarda “*kültür kavramı*” toplumları anlatmak için kullanılmaya başlamıştır (Hofstede, 2001,10). Kültürle ilgili ilk bilimsel çalışmalar, 18. yüzyılda İngiltere’de Hume; Fransa’da Montesquieu ve Almanya’da Kant gibi düşünürlerin ulusal karakterin ne olduğuna yönelik yaptıkları çalışmalarıdır (Hofstede ve McCrae, 2004). Kültürün tanımı konusunda oldukça farklı yaklaşımlar vardır (Susar, 2005,2). Bunlardan en çok kullanılan bazı tanımlamalar aşağıdadır;

UNESCO tarafından düzenlenen Dünya Kültür Politikaları Konferansı Sonuç Bildirgesi’nde “kültür” kavramı tanımlanmıştır. Bu tanıma göre “Kültür, bir toplumu ya da toplumsal bir grubu tanımlayan; belirgin maddi, manevi, zihinsel ve duygusal özelliklerin bileşiminden oluşan bir bütün ve sadece bilim ve edebiyatı değil, aynı zamanda yaşam biçimlerini, insanın temel haklarını, değer yargılarını, geleneklerini ve inançlarını da kapsayan bir olgu”dur (UNESCO, 1982).

Seymen (2005,6) ise kültür tanımını, ortak özelliklerden yola çıkarak şu şekilde özetlemiştir. “Kültür; belirli bir sosyal grubun hemen hemen tüm üyeleri tarafından paylaşılan, onları diğer bir grubun üyelerinden ayıran, bilgi, inanç, sanat, kanun, ahlak ve gelenekleri; diğer yetenek ve alışkanlıkları; özgün yaşam biçimini, duygularını vb. sonradan öğrenilen ortak davranışları ve sorumlulukları içine alan, bir karışımdır”.

Hofstede’ye göre kültür; bir insan grubu ya da kategorisinin üyelerini diğer grubun ya da kategorinin üyelerinden ayıran aklın kolektif programıdır (Hofstede, 2001,2). Bu tanım, kültürün sadece değerler üzerinden anlaşılmasından daha çok doğrudan gözlenemeyen ve davranışlarla ortaya konan (tutumlar, semboller, kahramanlar, vb.) özelliğini de vurgulamaktadır (Hofstede ve McCrae, 2004). Hofstede kültürü açıklamak için “*mental / zihinsel program*” terimini kullanmış ve bu terimi üç düzeyde ele almıştır. Hofstede, ilk düzeyde, bütün dünyada yaşayan insanların evrensel olarak paylaştığı ve en temelde yer alan gülmek ve ağlamak gibi ortak davranış ve değerlerinin olduğunu belirtmektedir. İkinci düzeyde herkesle değil ama bazılarıyla paylaştığımız kutlamalar, yeme içme tarzlarımız, dilimiz, büyüklerimize karşı davranış tarzımız gibi mental programlara sahip olduğumuzu, bu yapının bizi diğerlerinden ayırdığını ve bu düzeyin kolektif (toplumsal) bir düzey olduğunu belirtmektedir. Hofstede’nin belirttiği üçüncü düzey ise her bireyin birbirinden farklı ve eşsiz mental programa sahip olduğu bireysel düzeydir. Bu model aşağıdaki şekil yardımıyla ele alınmıştır.



Şekil 5. Mental Programın Üç Düzeyi (Hofstede, 2001, 3)

Bunlara ek olarak; ilgili yazında kültürün üç boyutu üzerinde durulmuştur (Seymen, 2005). Bunlar: Maddi Kültür (teknoloji, bilim, sanat ve edebiyat gibi insan eliyle yaratılan ürünler), Kavramsal Kültür (bir grubun gelenekleri ve bunlara bağlı olarak çevreyi nasıl algıladığını gösteren değerleri, inançları, düşünceleri ve kuralların tümü) ve kavramın odak noktası olan, sistemdir. Kültürle ilgili yapılan çalışmalar çok boyutlu bir şekilde sürmektedir. Bu konuda bilimcilerin üzerinde anlaştıkları net bir tanım ya da model yoktur (Seymen, 2005); ancak, kültürle ilgili son yıllarda en çok kullanılan kültür modelleri ve boyutları özetle şöyle açıklanabilir:

Yazında genel olarak en çok kullanılan kültür tanımı ve boyutları Hofstede (1980) tarafından öne sürülen boyutlardır. Hofstede'nin öne sürdüğü boyutlara, 2000 ile 2005 yılları arasında yaklaşık 14.000 civarında atıf yapılmıştır (Holt, 2007). Hofstede, çalışmalarında 116.000 IBM çalışanının iş değerleri ve inançlarını incelemiş ve ulusal kültürü beş boyuta indirgemıştır (İlk çalışma, 40 ülke 1967-1978 yılları arası / ikinci çalışma, 23 ülke 1985 yılı). Bu boyutlar sırasıyla aşağıdaki gibidir, (Hofstede, 1980):

- Erillik-Dişilik
- Güç Mesafesi
- Belirsizlikten Kaçınma
- Bireysellik - Kolektivcilik (Toplumsalcılık)
- Kısa-Uzun Dönem Yönelimi²

Hofstede dışında kültür konusunda geniş örneklemeler üzerinde çalışma yapan bazı bilimciler vardır. Bunlar aşağıda ele alınacaktır.

² Bu boyut, 1985 yılında yapılan çalışma sonucunda eklenmiştir. Bu çalışmaya, ilk çalışmada yer alan 40 ülkeden bazıları katılmamış sadece 23 ülke yer almıştır. Türkiye de araştırmaya dâhil edilmeyen ülkelerden biridir (Hofstede, 2001, 41,351).

➤ Kültür konusunda geniş örneklem üzerinde yapılan başka bir çalışma GLOBE³'a aittir. GLOBE araştırma şirketi çok kültürlü çalışmalarda kullanılmak üzere, Hofstede'in (1980) boyutlarını tekrar ölçmek ve bunları genişletmek için, 1994-1997 yılları arasında 170 ülkede, 951 örgütte yönetici düzeyindeki bireylerle yaptığı çalışmada örgütsel kültürle ilgili dokuz boyut geliştirmiştir. Bu boyutların bazıları Hofstede'in (1980) boyutları ile benzerlik göstermektedir; bunlar şöyle sıralanabilir: Güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, toplumsal düzeyde kolektivizm, grup düzeyinde (aile,işyeri) kolektivizm, insani değerleri (vicdan vb.) öne çıkarma, performans odaklı olma, kendine güvenme, cinsiyetler arası eşitlik ve geleceğe yönelik olma (House, Hanges, Javidan, Dorfman ve Gupta, 2004, 63).

➤ Kültür konusunda, 1993-1999 yılları arasında 49 ülke ve 60.000 kişi üzerinden çalışma yapan başka bir bilimci Schwartz'tır. -"Schwartz kültür-düzei boyutları-" olarak bilinen; tutuculuk, entelektüel otonomi, duygusal otonomi, hiyerarşi, eşitçilik, hakim olma ve uyum şeklinde yedi boyut tespit etmiştir (Schwartz, 1999).

➤ Kültür konusunda geniş örneklem üzerinde çalışma yapan Trompenaars (1993)'ın 28 ülkeden 15.000 yöneticiyle yaptığı çalışmada, önce eşitlik (ademi merkeziyetçilik) - hiyerarşi (merkeziyetçilik) ve kişiye odaklılık (düşük düzeyde biçimsellik) - göreve odaklılık (yüksek düzeyde biçimsellik) olmak üzere; kültür iki boyutta incelenmiştir. Bu iki boyutun, evrensellik-özgünlük, bireycilik - çoğulculuk, tarafsızlık - taraflılık, belirli bir yöne odaklılık gibi alt boyutlarının olduğu tespit edilmiştir.

➤ Diğer bilimcilere benzer şekilde Triandis de (1989; 2004) kültürle ilgili kabul gören dört boyut öne sürmüştür. Bunlar: karmaşıklık, sıkılık-gevşeklik (kurallara ve birbirine), kolektivizm (aile, grup vb. bağlılık; bu boyutla sıkılık boyut arasında ilişki olduğu belirtilmiştir) ve bireycilik. Triandis'in öne sürdüğü boyutların bir kısmı Hofstede'in boyutları ile benzeşmektedir.

Bireylerin öz-yeterlilik algılarını etkileyen genel (çevresel) değişkenlerden biri bireyin içinde yaşadığı kültürdür (Bandura, 2002). Çünkü farklı kültürlerde farklı yaşam şekilleri vardır. Bu durum bireylerin bütün davranış ve algı sistemlerini etkilemektedir. Örneğin, tutucu (katı) bir toplumda kadınlar erkeklere göre daha az modelle karşı karşıya kalabilirler; kolektivist bir toplum, çocukları, bireysel

³ GLOBE araştırma şirketine ait araştırmacılar; House, Hanges, Javidan, Dorfman ve Gupta; bu araştırmaları 2004 yılında yürütmüşlerdir.

performanstan daha ziyade grup performansına yönlendirebilir. Diğer taraftan bireyci toplumlar bireysel girişimleri ödüllendirici bir sistem tasarlamış olabilirler. Örneğin, ABD’de, elde edilen başarıların geri bildirimini istenirken; Japonya’da başarısızlıkların rapor edilmesi istenir (Bailey, Chen ve Dou, 1997). Kitayama ve diğerleri’nin (1997) belirttiği gibi, ABD’de, arkadaşlar arasında oynanan bir voleybol eğlence ve oyun havasında geçerken, bu durum Japonya’da oldukça ciddiye alınarak başarı ya da başarısızlık değerlendirmesi yapılır. Bu durum bize, kültürler arasındaki algılama, davranış ve düşünce sistemlerinin farkını göstermektedir.

Bu çalışmada, çevresel bir değişken olan ulusal kültürün öz-yeterlilik üzerine olan etkisi konusunda Hofstede’in (1983,1990, 2001) boyutları kullanılacaktır. Çünkü yazında bu boyutların yoğun biçimde kullanıldığı ve yaygın kabul gördüğü bilinmektedir (Bandura, (1995); Triandis ve diğerleri, (1990); Fiş ve Wasti, (2009); Early, Gibson ve Chen, (1999); Öğüt ve Kocabacak, (2007); Jung ve diğerleri, (2001); Klassen ve diğerleri, (2010) vb.) Hofstede’in kültürel boyutları ile öz-yeterlilik ilişkisi ayrıntılı biçimde aşağıda ele alınmaktadır.

1-) Erillik-Dişilik Boyutu ve Öz-Yeterlilik Algısına Etkisi: Bu boyut, toplumlardaki rollerin cinsiyet temelli dağıldığını ifade eder. Örneğin, eril toplumlarda erkekler bebek bakımıyla ilgilenmezler; bu görev doğrudan kadınlarındır. Benzer şekilde eril toplumlarda yöneticilik vb. işler çoğunlukla erkekler tarafından yürütülürken, kadınlar çoğunlukla ev işleri gibi sınırlı bir alanda kararlara katılırlar. Bu yönüyle eril toplumlarda cinsiyet ayrımı daha belirgindir. Bu toplumlarda kadın ve erkeklerin yapabilecekleri işler de tanımlanmıştır. Dişil toplumlarda ise rollerin tanımı konusunda net bir ayrım yoktur. Kadınlar da erkeklerin çalıştığı her işte çalışabilirler (Hofstede, 2001). Eril toplumlarda rekabet, kahramanlık, başarı ve “büyük iyidir” ön plandayken, dişil toplumlarda yardımlaşma, sosyal ilişkiler ve “küçük de iyidir” anlayışı vardır (Hofstede, 1983,85). Eril toplumlara örnek olarak, Japonya, Almanya, ABD ve Avusturya; erilliğin düşük, dişilliğin yüksek olduğu toplumlara Norveç, İsveç ve Hollanda verilebilir. Türkiye, aldığı 45 puanla dişilliğin olduğu gruptadır.

Eril-Dişil Kültürün öz-yeterlilik algısı üzerine olan etkisi şu şekilde ifade edilebilir: Eril toplumlar, rekabetçi ve akademik başarıları önemseyen bir yapıya sahip olurken; dişil toplumlar daha çok değerlere ve sosyal ilişkilere önem veren, akademik başarıları ve rekabeti çok fazla önemsemeyen bir yapıya sahiptirler

(Hofstede, 1983). Bu bakımdan eril toplumlardaki rekabetçi ve başarı odaklı yapı, bireysel öz-yeterlilik algısını güçlendirirken, bu toplumlarda özellikle bazı kalıplaşmış düşüncelerden ötürü kadınlar sistemin dışında bırakılmıştır. Dolayısıyla kadınların öz-yeterlilik algısı bu kültürlerde olumsuz şekilde etkilenecektir. Dişil toplumlarda ise kadınlar da erkekler gibi eşit koşullara sahiptirler ve bu toplumlarda kadınların öz-yeterlilik algısı da gelişir. Ayrıca dişil kültürdeki toplumlarda, bireysel algıdan ziyade kolektif algının gelişmesi daha olasıdır (Bandura, 1995,157).

2-) Güç Mesafesi Boyutu ve Öz-Yeterlilik Algısına Etkisi: Güç mesafesi, toplumun kurum ve örgütlerde gücün dağılımındaki eşitsizliği kabullenme derecesini ifade etmektedir. Özetle bu boyut, toplumun en zayıf üyeleri ile en güçlüleri arasındaki ilişkilerin mesafeli ve biçimsel mi, yoksa yakın ve biçimsel olmayan yolla mı olacağına yönelik değerlerini yansıtır ve bireylerin güç dağılımındaki eşitsizliğe yönelik beklenti ve kabul derecelerini ifade eder (Hofstede, 2001). Hofstede (1983) çalışmasında, Filipinler, Hindistan ve Venezuela'nın yüksek güç mesafesine sahip ülkeler olduğunu; Danimarka, Avusturya ve İsrail'in ise düşük güç mesafesine sahip ülkeler olduğunu ortaya koymuştur. Yazar ayrıca, kolektif kültüre sahip ülkelerin neredeyse hepsinde yüksek güç mesafesinin olduğunu tespit etmiştir; bu boyutta Türkiye, yüksek güç mesafesi olan dilimde, 100 puan üzerinden 66 puan düzeyinde yer almaktadır.

Güç mesafesinin öz-yeterlilik algısı üzerine etkisi şöyle ifade edilebilir: Yüksek güç mesafesine sahip toplumlardaki çevre, okul ve aileler bireyleri baskı ve otorite ile kontrol altında tutarak onların kendilerini ifade etmelerine izin vermezler. Bu durum onların öz-yeterlilik algısının gelişimini olumsuz etkiler. Düşük güç mesafesine sahip toplumlarda ise çevre, okul ve aileler, bireyin konuşmasına, kendini ifade etmesine fırsat verir bu durum bireylerin yaratıcılığını ve öz-yeterlilik algısını geliştirir (Bandura, 1995,154).

3-) Belirsizlikten Kaçınma Boyutu ve Öz-yeterlilik Algısına Etkisi: Belirsizlikten kaçınma boyutu, bir kültür içindeki bireylerin geleceğin belirsizliği ve yapılandırılmamış durumlar karşısında nasıl davranacakları ile ilgilidir (Hofstede, 1983,2001). Bu bağlamda, bireylerin açık ve belirli olmayan durumlarda kendilerini tehdit altında hissetmesi ve bu durumdan kaçınmak için garantili işlere (Örneğin, Türkiye'de kamu sektörüne) yönelmesi, daha çok biçimsel kural oluşturması yüksek

düzeyde belirsizliğin göstergeleridir. Buna ek olarak, bu boyut, bireylerin yeni ve alışılmışın dışındaki fikirlere tahammül göstermeyip uzman görüşlerine dayanan kesin gerçeklere inanması, belirsizliğe hoşgörüyle yaklaşmak yerine onu en aza indirgemeye çalışmasını ifade eden bir boyuttur.

Yüksek belirsizlikten kaçınma durumunda, toplumda “farklı olan tehlikelidir”; düşük olan toplumlarda “farklı olan eğlencelidir” algısı egemendir (Hofstede, 2001). Hofstede'nin yaptığı çalışmada, yüksek belirsizlik algısı olan ülkeler; Latin (Amerika-Avrupa), Akdeniz (Türkiye, 85 puan, Yunanistan vb.), Japonya ve Kore'dir. Belirsizlik algısı düşük olan ülkeler ise; Danimarka, İngiltere, İsveç gibi Avrupa ülkeleridir.

Belirsizlikten kaçınma boyutunun öz-yeterlilik algısına etkisi şöyle ifade edilebilir: Belirsizliğin az, kuralların katı olduğu yerlerde, öz-yeterlilik ve yaratıcılık gelişemez ve olumsuz etkilenir. Tam tersi bir durumda ise, yani yüksek seviyedeki bir belirsizlikte bireyler bir durum karşısında öz-yeterliliklerini değerlendirme ve sınama olanağı bulurlar; bu durum onların öz-yeterliliklerini geliştirir. Örneğin, belirsizlikten kaçınma düzeyi yüksek olan bireyler, belirsizliğin olduğu toplumlarda kamuda memur olmak gibi sabit ve garantili bir gelecek için çabalarırken, bunun tersi durumda ise yani belirsizlikten kaçınma düzeyi düşük olan bireyler ise girişimcilik ve akademisyenlik gibi belirsizliği yüksek işlere girmek isterler (Bandura, 1995,156).

4-) Bireysellik-Kolektivcilik (Toplumsalılık) Boyutu ve Öz-Yeterlilik Algısına Etkisi: Bu boyut, bireylerin kendi ihtiyaçlarına mı yoksa bağılı olduğu grubun ihtiyaçlarına mı daha çok önem verdiği ile ilgilidir. Bireysellik düzeyi yüksek olan bireyler, kendilerinin, bağılı oldukları gruptan daha önemli olduklarını düşünürler. Bireyselliğin egemen olduğu kültürlerde bireyler bağımsız olup kendi kararlarını verebilirken; bireysellik algıları düşük olan toplumlarda bireyler kendilerinden önce bağılı oldukları grubu düşünürler, bu noktada bireysel edinimlerden ziyade grup edinimleri öncelenir. Bu tür kültürlerdeki bireyler, kendilerini tanıtırken önce bağılı oldukları grubu ifade edip, sonra kendilerini tanıtır (Hofstede, 2001). Hofstede (1980) yaptığı çalışmada, ABD, Hollanda, İngiltere ve Avustralya gibi ülkelerin yüksek düzeyde bireyci toplumlar olduğunu; Asya, Afrika ve Güney Amerika'da ki ülkelerin (Pakistan, Kolombiya, Tayvan vb.) ise kolektivist toplumlar olduğunu tespit etmiştir. Orta düzeyde bulunan ülkeler ise İspanya, Japonya ve Hindistan olmuştur. Bu sıralamada, Türkiye orta seviyenin biraz

altında (37 puan) kolektif bir yapıda yer almıştır. Fakat bu çalışmanın aksine, Göregenli (1997) yaptığı çalışmada, Türkiye'nin bazı bölgelerinde yüksek bireysellik özelliğinin de var olduğunu; bu nedenle kültürle ilgili yapılacak çalışmalarda toplumun her kesiminden örneklem alınması gerektiğini belirtmiştir.

Bireysel-kolektif kültürün öz-yeterlilik algısına etkisi şöyle ifade edilebilir: Kolektif kültürdeki aileler, çocuklarının başarı, sevgi ve saygı ihtiyaçlarını grup içinde yer alarak karşılamaları doğrultusunda yönlendirmeler yaparken; bireyci topluluklarda bu tür ihtiyaçlar bireysel olarak karşılanmaya çalışılır ve bireysel başarılar desteklenir. Her iki kültürde yer alan bireyler, kendi amaçlarını ve hedeflerini yukarıdaki yönlendirmeler doğrultusunda oluştururlar. Bireyci toplumlarda başarı ya da başarısızlığa atfedilen değerler de farklıdır. Şöyle ki; bireyci toplumdaki bireyler elde ettikleri başarıları kendi yeteneklerine bağlarlar, başarısızlıklarında ise dış faktörleri (şans, iş zorluğu) suçlamadan ve kendilerine atfederek eksik çaba sarf ettiklerini düşünürler. Kolektif toplumlarda ise başarısızlık nedenleri dışarıda (çevre, şans, kurumlar, başkaları vb.) aranır. Her iki yaklaşım türü de bireylerin, öz-yeterlilik algılarını etkiler. Buradan hareketle bu boyutun öz-yeterlilik algısı üzerine etkisine bakıldığında; bireyci toplumlarda, bireysel öz-yeterliliğin gelişmesi beklenirken, kolektif toplumlarda kolektif yeterlilik algısı gelişecektir (Hofstede, 2001; Triandis ve diğerleri, 1990,1008; Kitayama ve diğerleri, 1997; Bandura, 1995; Kumar ve Uz Kurt, 2011,10).

5-) Kısa-Uzun Zaman Yönelimi Boyutu ve Öz-yeterlilik Algısına Etkisi:

bu boyut ile uzun zaman yönelimi olan topluluklardaki bireylerin hayatlarını geniş bir bakış açısından hareketle ele aldıkları, uzun süreli başarı, tutumluluk ve ilişkilere odaklandıkları, gelecek planları yaptıkları ve gelişime önem verdikleri; kısa zaman yönelimi olan toplumların ise kısa dönemli sonuçlara ve ilişkilere odaklandıkları, bugünü ve geçmişi bir arada düşündükleri, gelenekçi ve sabit bir tutumlarının olduğu ifade edilmektedir (Hofstede, 2001). Buna göre; Çin, Japonya, Kore gibi ülkelerin uzun dönemli zaman yönelimi olduğu; Norveç, ABD ve İngiltere gibi ülkelerin kısa zaman yönelimli oldukları belirtilmiştir. Türkiye'de bu boyutla ilgili çalışma yapılmamıştır. Kısa-uzun dönem yöneliminin öz-yeterlilik algısı üzerine etkisi konusunda ilgili yazında her hangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak, Hofstede (2001, 366) yaptığı çalışmada, bu boyuta ait özellikleri belirtmiştir. Hofstede

çalışmasında yüksek ve düşük kısa-uzun dönem yönelimine sahip kültürlere ait özellikleri şu şekilde ifade etmiştir.

<u>Uzun Zaman Yönelimli Kültür</u>	<u>Kısa Zaman Yönelimli Kültür</u>
Saygı ve hoşgörü öğretilir	Duruma göre davranmak öğretilir
Bütün bireyler eşittir	Bireyler arasında farklılık vardır
Olasılıklı düşünme	Tam ya da hiç güven
Bilişsel tutarlık ihtiyacı	Zıtlıkların birbirini tamamlaması
Analitik düşünme	Yapay düşünme

Yukarıdaki özelliklerle öz-yeterlilik algısı ilişkilendirildiğinde, bu algının uzun zaman yönelimine sahip olan kültürlerde, kısa zaman yönelimli kültürlere göre daha olumlu bir şekilde gelişeceği söylenebilir. Çünkü uzun zaman yönelimli kültürlerde eşitlik, saygı, tutarlık vb. öz-yeterliliği geliştirici tutumlar varken, kısa zaman yönelimli kültürlerde farklılık, zıtlık, güvensizlik gibi öz-yeterliliği azaltıcı tutumlar vardır.

2.10.3. Bağlamsal (Durumsal) Belirleyiciler

Yazında, işgörenlerin çalıştığı örgütün kültürü, kaynakları, çalışanlara sağladığı destek, birlikte çalışılan arkadaşların özellikleri, iyi yapılandırılmış bir örgüt yapısı, örgütte kullanılan araç-gereç (bilgi teknolojileri vb.) ve liderlik gibi faktörlerin de öz-yeterlilik seviyesini etkilediği belirtilmektedir (Işık, 2001,15; Gibson, 1999; Bandura, 1997; Hofstede, 2001). Bu bölümde, bireylerin öz-yeterlilik algısını etkileyen durumsal (örgütsel) faktörler ele alınacaktır (Bandura, 1995,152).

a) Örgüt Kültürü

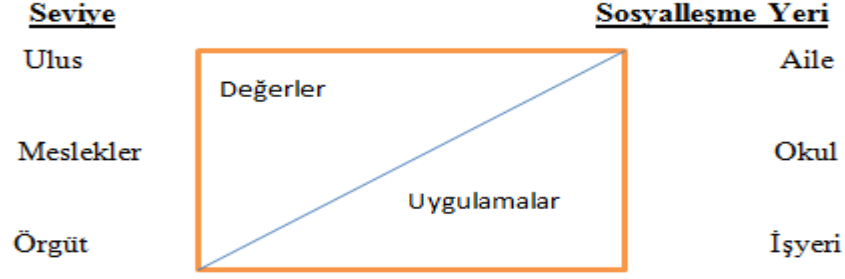
Kültürün örgütlerdeki etkisi, Hawthorne araştırmaları ile başlar (1927-1932). Bu araştırmalar sonucunda örgütlerde sosyal ve psikolojik faktörlerin de çalışanlar için önemli olduğu ortaya çıkmıştır (Seren, 2005). Ancak, örgütsel kültür kavramı yoğun olarak 1980’li yıllardan sonra kullanılmaya başlanmıştır. Bu süreçte, Deal ve Kennedy (1982) ile Peters ve Waterman’ın (1982) yazdıkları kitapların, kültür kavramının kullanılmasında önemli katkıları olmuştur. Çünkü bu kitaplarda mükemmel örgütlerdeki başarıda kültürün rolü vurgulanmıştır (Hofstede, 2001,392).

Sistem yaklaşımına göre örgütler içinde buldukları çevreyle sürekli etkileşim içindedirler. Bu bağlamda örgütler, kendilerini çevreleyen bir üst sistemden yani içinde buldukları ülkenin kültüründen etkilenirler (Kaya, 2008,122). Ulusal kültürlerin boyutları ya da temel unsurlarından olan toplumun belirsizliğe karşı gösterdiği hoşgörü, güç mesafesine yönelik değerleri, toplulukçu (kolektivist) ya da bireyci değerleri ve dişil veya eril özellikleri, bir ülke sınırları içinde bulunan örgütün kültürünü etkiler (Hofstede, 1991).

Toplumlar ve kültürler, etnik, ulusal ve dinsel varlıklar içinde kolayca tanımlanırlar. Fakat örgütler aynı zamanda genel kültürle birlikte toplumların karakteristiklerine de sahip olabilirler (Anthony, 1994,29). Genel toplumsal özelliklere sahip olmakla birlikte, her örgüt, kendi değer, inanç ve alışkanlıklarını oluşturabilir. Bunların bazıları toplumla paralellik gösterirken, bir kısmı da tamamen o örgüte özgü olabilir.

Örgütler, öncelikle bağlı buldukları endüstri dalının ve daha geniş bir bakış açısıyla da toplumun bir alt katmanında yer alırlar. Endüstriyel alt kültür ya da meslek topluluğu içinde herhangi bir örgüt, sahip olduğu farklı ve karakteristik kültüründen dolayı tanınabilmektedir (Anthony, 1994,29-32). Örgütteki bireylerin, amaçları, değer yargıları, zaman kavramları, iş anlayışları vb. durumlar her örgütte kendine özgü özellikler gösterir. Bu durum o örgütün kültürü olarak algılanır (Susar, 2006).

Kültür konusunda, önemli derecede atıf yapılan Hofstede, örgüt kültürünün hem ulusal kültürden tamamıyla ayrı kendine özgü mental programları olan yapıda; hem de bir yönüyle toplamda ulusal kültürü temsil eden özelliğe sahip olduğunu belirtmektedir (Hofstede, 2001,391). Bu yönüyle örgüt kültürü bir anlamda ulusal kültürün alt kültürüdür (Anthony, 1994). Hofstede, ulusal kültürle, örgütsel kültürü aşağıdaki şekil yardımıyla anlatmıştır.



Şekil 6. Ulusal Kültür- Örgüt Kültürü Ayrımı (Hofstede, 2001, 394)

Şekil-6’da görüldüğü üzere; ulusal düzeydeki bir kültürde daha baskın olan, “*değerler*” iken; örgütsel düzeyde daha baskın olan “*uygulamalar*”dır. Bu yönüyle her iki kültür türü arasında bir ayrım söz konusudur. Fakat diğer taraftan, Hofstede ve diğerlerinin (1990) belirttiği üzere, bireyler, örgütlere, değerlerinin çoğunu gençlik dönemlerinde kazanmış yetişkinler olarak katılırlar. Örgütsel kültür ile ulusal kültür arasındaki ilişkiyi anlatan Robert ve Wasti (2002), bireylerin, toplumsal kültürün oluşmasında etkili olurken; vakitlerinin önemli bir bölümünü geçirdikleri örgütlerin kültürünün oluşmasında belli ölçüde etkili olduklarını öne sürmektedirler. Bu duruma kanıt olarak Hofstede’nin (1980) ve GLOBE’nin (2004) kültürler üzerinde yaptıkları araştırmaların büyük biçimsel örgütler üzerinden gerçekleştirmelerini göstermişlerdir. Bu konuda bir araştırma yapan Eğinli ve Çakır (2011), ulusal kültürün, örgüt kültürüne ne şekilde ve nasıl yansıdığını tespit etmek üzere bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışmada, “Hofstede Kültürel Boyutlar” haritasında yer alan kuruluş yeri “Türkiye, Almanya, Kore, İsveç” olan ve Türkiye’de de faaliyet gösteren işletmelerin web siteleri, kendi ulusal kültürel değerlerinin yansıtılıp yansıtılmadığı bağlamında incelediğinde, ulusal kültürün örgüt kültürü üzerinde etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak, kurumların, toplumdan yansıyan bu kültürel özellikleri yönetim ve yönetim süreçlerinin işleyişi ile bütünleştirdikleri, hatta bunu örgütün dışı açılan bir kapısı olan web sitelerinin tasarım ve içeriklerine de yansıttıkları ifade eden bilimciler, özellikle toplumsal kültürün etkilerinin örgütlerin felsefesine ve kurumsal davranış boyutuna yansıdığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu bilgilere göre örgüt kültürünün kendine özgü bir yapısı olsa da ulusal kültürden etkilenecektir.

Örgüt kültürü konusunda üzerinde anlaşılmiş net bir tanım yoktur. Bazı bilimciler örgüt kültürünü aşağıdaki şekilde tanımlamışlardır:

Daft (2008) örgütsel kültürü; "bir organizasyona yeni katılanların doğru olarak kabul ettikleri ve bunlar arasında paylaşılan inançların kılavuzu, anlama ve düşünme şekli" olarak tanımlamıştır. Burack'a (1991,89) göre örgütsel kültür, davranışsal normları ve beklentileri tanımlayan paylaşılmış varsayımlar, inançlar ve değerlerdir. Schein (2004, 6), örgüt kültürünü "örgütlerde belli bir grup tarafından, dışa uyum ve iç bütünleşme sorunlarının çözümleri süresince öğrenilen, yeterince olumlu sonuç vermiş ve geçerliği kanıtlanmış; bu sebeple de yeni üyelere bu sorunları algılamamanın, düşünmenin ve hissetmenin doğru yolu olarak öğretilen bir takım ortak varsayımlar", olarak tanımlamıştır. Denison (1984,2)'a göre örgütsel kültür; "örgütsel yönetim sisteminin temelini oluşturan, hem de bu sistemi yönetim uygulamaları ve davranışlarla örneklendirip güçlendiren, temel değerler, inançlar ve ilkelerdir. Bu ilke ve uygulamalar, örgüt üyeleri için bir anlam taşıdığı için varlıklarını sürdürmeye devam eder. Aynı zamanda bu ilkeler geçmişte hayatta kalmak için işe yaramış ve örgüt üyeleri tarafından gelecekte de işe yarayacağına inanılan stratejileri temsil eder." Susar (2006) ise örgütsel kültürü, birbirleriyle etkileşim içinde olan bireylerin bir zaman süreci içinde deneyimleri ve bilgileri paralelinde geliştirdikleri ortak değer, inanç, tutum, kabul edilmiş davranış modelleri, iş yapma biçim ve felsefesi gibi pek çok öğeyi içine alan paylaşılan bir bütün, olarak tanımlamıştır. Schein (2004) örgüt kültürünü, yapı (gözlenebilir örgütsel yapı ve süreçler), değerler (stratejiler, amaçlar, felsefe), varsayımlar (farkında olunmayan, inançlar, algılar, düşünceler) olmak üzere üç düzeyde ele almıştır.

Birçok farklı disiplinde örgüt kültürünün değişik tanımları yapılmış olmasına karşın (Cameron, 2008; Smircich, 1983) kültürün, bir kurumu "sosyal bir yapıştırıcı" gibi bir arada tutmaya yaradığı konusunda genel bir uzlaşma hâkimdir (Fiş ve Wasti, 2009). Benzer şekilde, örgütsel kültürle ilgili yazın incelendiğinde bu konudaki önemli bilimcilerin, kültüre, değerleri, beklentileri, varsayımları ve örgütteki ve orada çalışanlarda var olan karakteristik özellikleri yükledikleri görülmüştür (Cameron ve Quinn, 1988; O'Reilly ve Chatman, 1996; Schein, 1996).

Örgüt kültürü ulusal kültürden farklı olarak araştırılıp birçok sınıflandırmaya tabi tutulmuş olup (Ouchi, 1981; Peters ve Waterman, 1982; Cameron ve Quin, 1999, 2006; Hofstede ve diğerleri, 1990; GLOBE, 2004) bunlar özetle aşağıdaki gibidir:

Ouchi Modeli: Kùltür konusunda çalışma yapan ilk bilimcilerden birisi William G.Ouchi'dir. Z kuramını ortaya çıkaran Ouchi, örgüt kùltürünü üç ayrı grup işletme üzerinde çalışarak analiz etmiştir. Bunlar; Amerikan, Japon ve Z tipi Amerikan şirketleridir. Ouchi, kuramının temelini oluşturan tipik bir Z şirketini tanımlarken, Japon işletme modelini oluşturan dört temel faktörün (güdüleme- kalite-verimlilik-işgücünün devamlılığı) büyük şirketlerin başarısında ana unsurları oluşturduğunu belirtmiştir. Ouchi, analizlerinde yedi temel nokta üzerinde durarak bu üç şirket grubunu bu unsurlara göre karşılaştırmıştır. Bu unsurlar, bağlılık, yaşam boyu istihdam, değerlendirme, kariyer gelişimi, karar verme, sorumluluk ve ilgidir (akt. Moorbead and Griffin, 1989, 503, Ouchi, 1981).

Denison Modeli: Örgütsel kùltür konusunda çalışma yapan Denison (1984), etkinlik ile kùltür arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Denison, farklı ÷lke ve sektörlerden 43747 kişi ve 35 işletme üzerinde bir araştırma yürütmüş ve bu araştırmanın sonucunda; görev, katılım, uyum ve denge kùltürü olmak üzere dört temel boyut ortaya koymuştur. Denison, modelinde ayrıca örgütün dış çevre ile bütünleşmesi ve içsel uyumunu da vurgulamış ve etkili örgütlerin istikrar-esneklik ve üst-alt (yukarıdan-aşağıya) arasındaki dengeyi en iyi koruyan örgütler olduğunu belirtmiştir. Denison, sözü edilen dört ana boyutun yanında çeşitli alt boyutlar da geliştirmiştir. Bunlar; yatırım, kazanç, gelir ve satışın artışı, pazar bölümü, yenilik, kalite ve çalışan memnuniyetidir.

Cameron ve Quin Modeli: Örgüt kùltürü konusunda kabul gören bir diğer sınıflama Cameron ve Quin'in sınıflamasıdır. Cameron ve Quin, örgüt kùltürünü, girişimci kùltür, işbirliğine dayalı kùltür, hiyerarşi kùltürü ve pazar kùltürü şeklinde dört boyutta ele almışlardır (Cameron, 2008). Cameron ve Quin'in sınıflaması aşağıda incelenmiştir:

➤ **Adokrasi Kùltürü (Giriřimci Kùltür):** Bu kùltürdeki örgütler, dinamik, girişimci ve yaratıcıdır; çalışan bireyler ise sorumluluk ve risk alabilirler; liderler vizyon sahibi, yaratıcı ve risk yönelimlidirler; yenilik ve deneyimler örgütü bir arada tutan kavramlardır. Bu örgütlerde yeni ve eşsiz ürün, hizmet ve bilgilerin ortaya çıkartılması teşvik edilir; başka bir deyişle başarı tek ve yeni ürün veya hizmet geliştirme, yeteneği anlamındadır. Bu kùltürde, örgütler uzun dönemde büyüme ve yeni kaynaklar elde etme üzerine yoğunlaşırlar (Cameron ve Quin, 2006,45).

➤ **Klan Kültürü (İşbirliğine Dayalı Kültür):** Bu kültür türü, daha çok Japon iş yapma kültürü ile benzeşmektedir; kurallar, rekabet ve pazar odaklılık yerine; ekip çalışması, çalışanların katılımı, bağlılık gibi kavramların önem kazandığı görülmektedir. Bu örgütlerde, yarı bağımsız ekipler vardır ve bu ekipler bireysel değil takım temelli başarılar elde ederler. Kalite çemberleri, müşteri odaklılık ve çalışanların güçlendirilmesi bu kültürün karakteristik özellikleridir (Cameron ve Quin, 2006,41).

➤ **Hiyerarşi Kültürü (Yapısal Kültür):** Bu kültür, Weber'in bürokrasi yaklaşımına dayanır. Bu tür örgütlerde otorite, standart kurallar, prosedürler ve ileri düzeyde biçimsel yapılaşma söz konusudur. İstikrarı sürdürmek ve değerleri korumak örgüt için çok önemlidir. Resmi kural ve politikalar bu tür örgütleri bir arada tutar; uzun dönemde durağanlık ve yeterli performansla ilgilenilir. Bu kültürde başarı; güvenilir teslimat, düzgün programlama ve düşük maliyet kavramları ile tanımlanır (Cameron ve Quin, 2006,37).

➤ **Pazar Kültürü:** Bu kültür türü, 1960'larda artan rekabetten sonra önem kazanmıştır. Örgütün iç çevresinden çok; dış çevresine yönelmeye ve örgütün pazarlama gibi konularda etkin olmasına vurgu yapılır; dış çevrenin belirsiz ve tehlikeli olduğu, vurgulanan ana yaklaşımdır. Bu kültürde başarı; pazardan elde edilecek pay, kar, liderlik ve rekabet düzeyi ile ölçülür (Cameron ve Quin, 2006,40).

Hofstede'nin Örgüt Kültürü Modeli: Örgüt kültürü konusunda çalışma yapan bir diğer bilimci Hofstede'dir (1990). Hofstede, 1980 yılında ulusal kültürle ilgili yaptığı önemli çalışmadan sonra örgüt kültürünü nicel yönden ölçüp kullanılabilir boyutlar ortaya koyabilmek amacıyla 1985-1986 yıllarında Hollanda ve Danimarka'da on farklı örgütte 2.500 kişi üzerinde araştırma yapmış ve sonuçlarını yayınlamıştır (1990,289). Hofstede bu çalışmasında örgüt kültürü araştırmalarında kullanılacak altı farklı boyut geliştirmiş ve aşağıda sıralanan bu boyutlar, 0-100 puan arasında puanlamaya tabi tutularak karşılıklı olarak hesaplanmıştır (Hofstede ve diğerleri, 1990,303).

➤ **Sonuç Yönelimli - Süreç Yönelimli Kültür:** Sonuç yönelimli örgütlerde elde edilen başarılar önemlidir ve daima bunlar konuşulur. Tipik olarak bu kültür içinde yer alan bireyler iş için ellerinden gelen gayreti gösterirler ve yaptıkları hatalar hoşgörülebilir. Bu kültürün üyeleri, hızlı, olumlu, sıcak ve girişimcidirler; yöneticiler iyi performans gösterenlere yardımcı olurlar; örgüt dışarıya açıktır ve örgüte yeni gelecek kişiler gruba girebilirler. Bu örgütlerde rahatlık (konfor) istenmeyen bir

durumdur ve her yeni gün, yeni zorluklara açıktır. Sözü edilen uygulamaların düşük olması ise “*süreç yönelimli*” kültürü yansıtır.

➤ **Kişi Yönelimli - İş Yönelimli Kültür:** Kişi yönelimli örgütlerde yöneticiler yüksek performans gösteren işgörenleri yanlarında tutarlar. Bu tür örgütlerde bireylerin kararları önemsendir; ancak yöneticiler sendikaları sevmezler. Örgüt sadece performansı yüksek çalışana önem gösterir. Yeni gelenler kendi başlarına bırakılır ve çalışanların kişisel problemleri konusunda çok az ilgi gösterilir. Diğer taraftan sözü edilen uygulamaların düşük düzeyde olması ise “*iş yönelimli*” kültürü yansıtır.

➤ **Profesyonel Kültür - Dar Görüşlü Kültür:** Profesyonel kültürde bölümler arasında güven ve yardımlaşma normal düzeydedir. Kişilerin özel hayatı kendilerine bırakılır. Çalışanlar işe alınırken, işe yönelik yetenekleri tek ölçüttür. Gelecek planlamalarında an az üç ya da daha fazla yıl göz önüne alınır. Çalışanlarda güçlü bir rekabet algısı vardır. Sözü edilen uygulamaların düşük düzeyde olması ise “*dar görüşlü*” kültürü yansıtır.

➤ **Kapalı - Açık Sistem Kültürü:** Kapalı kültürde yönetim çok önemsiz konularda bile tutucudur. Çalışılan alana (fiziksel çevre) çok az dikkat edilir. Örgüt ve çalışanlar kapalı ve gizlidirler. Yeni çalışanların örgütte kendilerini rahat hissedebilmeleri için an az bir yıl geçmesi gerekir. Ancak, çok özel kişiler bu örgütte kalabilirler. Sözü edilen uygulamaların düşük düzeyde olması ise “*açık sistem*” kültürünü yansıtır.

➤ **Sıklık - Gevşeklik Kültürü:** Sıkı kültürde yer alan örgütlerde maliyet (fiyat) duyarlılığı vardır. Toplantılar zamanında başlar. Daima iş ve örgütle ilgili ciddi konuşmalar yapılır. Çalışanların tipik özelliği düzenli (tertipli) olmalarıdır. Sözü edilen uygulamaların düşük düzeyde olması ise “*gevşeklik*” kültürünü yansıtır.

➤ **Kuralcı (Normatif) - Pragmatik (Şartlara Göre Davranan) Kültür:** Pragmatik kültürde yer alan örgütlerde yapılan toplantılardaki ana vurgu, müşteri ihtiyaçlarıdır. Sonuçlar, kurallardan daha önemlidir. Örgütün geçmişi hakkında konuşulmaz. Topluma ve çevreye çok az katkı sunulur. Etik konularda normatif değil faydacı yaklaşım vardır. Sözü edilen uygulamaların düşük düzeyde olması ise “*kuralcı*” kültürü yansıtır.

Hofstede'nin örgütle ilgili ortaya koyduğu bu altı boyut örgüt yazını araştırmalarında ilgi görmemiş (yazında bu boyutların ilgi görmeme nedeni net olarak belirtilmemişse de, ulusal kültüre ait boyutların daha önce ortaya konulmuş olması ve bu boyutların birçok araştırmada kullanılıyor olmasından kaynaklanabilir)

daha çok 1980 yılında ortaya konulan beş ulusal kültür boyutu örgütlere uyarlanarak araştırmalarda kullanılmıştır (Fiş ve Wasti, 2009; Wu, 2006, Bolat ve diğerleri, 2011; Okan, 2009). Bu yüzden bu çalışmada örgüt kültürü ile öz-yeterlilik ilişkisinde Hofstede'in ulusal kültür boyutlarının örgüte yansımış hali kullanılacaktır. Bu nedenle ulusal kültür boyutları ile örgütsel kültür boyutlarının isimleri aynıdır. Ancak bu boyutların her iki düzeydeki yansımaları birbirinden farklıdır. Aşağıda ulusal kültür boyutlarının örgütsel düzeydeki etkileri ele alınacaktır. Örgütsel kültür boyutları ile öz-yeterlilik kavramının ilişkisi çalışmanın "kavramların ilişkileri" bölümünde ele alınacaktır. Bu nedenle aşağıda sadece bu boyutların ne anlama geldiği ele alınmıştır.

Örgüt Kültüründe Erillik - Dişilik Boyutu: Erillik özelliği yüksek örgütlerde, niteliği ve ücreti yüksek işte çalışan kadın sayısı azdır; yaşam koşulları işe göre düzenlenir; yöneticiler, karar verici ve değerlendiricidirler. Bu örgütlerde rekabet ve performans üzerinde yoğunlaşma vardır; çatışmaların mücadelecisi bir şekilde çözümü gerçekleşir. Bu kültürde bireysel başarılar önemlidir ve yöneticilerden, iddialı, kararlı, "saldırgan" (bu kelimenin sadece eril kültürde olumlu anlamı vardır) olması beklenir (Tüz, 2004; akt. Eğinli ve Çakır, 2011; Çelik, 2007).

Dişilik özelliği yüksek örgütlerde ise; niteliği ve ücreti yüksek işte çalışan kadın sayısı fazladır; iş, yaşama göre düzenlenir; yöneticiler astlarına inisiyatif verir ve danışır; eşitlik, dayanışma ve yaşam kalitesi üzerinde yoğunlaşma vardır. Bu örgütlerde çatışmaların müzakere ile çözümlenmesi ve grup başarısı önemlidir; karşılıklı yardımlaşma ve sosyal temas kültürü vardır. Bu kültürdeki yöneticiler daha az göze batan ve herkesin uzlaşmasını isteyen kişilerdir (Tüz, 2004; akt. Eğinli ve Çakır, 2011; Çelik, 2007).

Örgüt Kültüründe Güç Mesafesi Boyutu: Güç mesafesi yüksek örgütlerde, üstler ve astlar birbirleriyle eşit olmadıklarını baştan kabul ederler; bu örgütlerde yüksek derecede merkezileşme ve otokratik liderlik tarzı vardır (Hofstede,1983); kademeler arasında ücret farkı yüksektir; astlar kendilerine yapacaklarının söylenmesini beklerler. Bu tür örgütlerde imtiyazlar ve statü sembollerinin olması önem verilir (Tüz, 2004; akt. Eğinli ve Çakır, 2011). Düşük güç mesafesi olan örgütlerde ise bireyler, hiyerarşik sistem içinde sadece rollerin getirdiği bir eşitsizliğin varlığına ve bu rollerin kolaylıkla değişeceğine inanmaktadırlar (Çelik, 2007,56). Bu tür örgütlerde hiyerarşi, merkezileşme ve kademeler arasındaki ücret farkı azdır. Astlar, karar alınırken kendilerine danışılmasını beklerler; ideal yönetici

kaynak yaratıcı ve demokratiktir. Bu tür örgütlerde imtiyaz ve statü sembolleri hoş karşılanmaz (Tüz, 2004; akt. Eğinli ve Çakır, 2011; Christiansen, 2012,139).

Örgüt Kültüründe Belirsizlikten Kaçınma Boyutu: Örgütlerin yaşadığı belirsizlikler daha çok çevre ile ilgilidir. Belirsizliğin kaynağı olan çevre, örgütün doğrudan kontrol edemediği bir değişkendir (Hofstede, 1983). Hofstede'ye göre belirsizlikten kaçınma derecesinin düşük olduğu örgütlerde, değişimler doğal kabul edilmektedir; bu örgütlerde daha esnek bir yapı ve daha az kural vardır; yöneticiler uzmanlık temeline göre seçilir ve unvanlar arasındaki mesafe azdır (Uzun, 2007). Bu örgütlerde yönetici ve çalışanlar yüksek risk almak ve bireysel düzeyde ilerlemek konusunda isteklidirler; faaliyetlerde esnek yapılaşma, yazılı kurallar ve uzmanlaşmaya verilen önem daha az; başarı ve ait olma duygusu önemlidir (Tüz, 2004; akt. Eğinli ve Çakır, 2011).

Belirsizlikten kaçınma düzeyi yüksek olan örgütlerde ise; gelecek hakkında kaygı düzeyi de yüksektir; hayatın getirdiği belirsizlikler sürekli bir tehdit olarak algılanır. Belirsizliği azaltmak için bu tür örgütlerde biçimsel (yazılı) kurallara daha fazla ihtiyaç duyulur ve bu durum örgütte pek çok yazılı kuralın olmasını gerektirir. Bu anlayışa göre, örgütteki hiyerarşik yapılar açık ve net olmalı ve var olan tüm kurallar uygulanmalıdır. Bu kültürde farklı fikir ve ihtiyaçlar hoş karşılanmaz; kurallara bağlılık esastır; yöneticiler yaş (kıdem) temelli seçilir (Uzun, 2007).

Örgüt Kültüründe Bireysellik – Kolektivcilik (Toplumsalcılık) Boyutu: Bireysellik kültürünün egemen olduğu örgütlerde; iş sözleşmelerine göre işleyen kurallar vardır; çalışanların terfileri ve verilen ödüller son derece önemlidir ve bu ödüller bireysel performansa göre verilir; örgütteki kararlar sadece bireysel yetenek ve kurallara göre alınır. Bu örgütlerde görev, ilişkilerin önünde yer alır. Çalışanlar kurumlarla çıkara dayalı ilişki kurarlar (Tüz, 2004; akt. Eğinli ve Çakır, 2011). Bireyci toplumlardaki örgütlerde, örgütün amaçlarına bireyin katkısı kendisinin çıkarına olacağını düşündüğü sürece devam eder. Birey kendi çıkarlarını örgütün üstünde tutma eğilimdedir. Örgütte bireylerin kendi başlarına aldıkları kararlar, bireysel başarı ve bireysel inisiyatif önemlidir (Yücel, 2007).

Kolektivcilik (toplumsalcılık) kültürü baskın olan örgütlerde ise takım çalışması, yardımlaşma, çalışanların yükselmesi ve ödül alması önemlidir. İşe alımlarda akraba ya da grup üyelerinin tanıdıklarına öncelik verilir. Kararlar grubun çıkarları yönünde alınır. İlişkiler görevin önünde yer alır; çalışanlar, kurumlarla çıkar

temelli değil psikolojik (duygusal) bir bağla bağlanırlar (Çelik, 2007; Hofstede, 1991; Tüz, 2004;akt. Eğinli ve Çakır, 2011).

Toplumlardaki bireycilik / kolektivcilik derecesi, örgütlerde işgörenlerin örgütsel kurallara uyma nedenlerini de etkileyecektir (Terzi, 2000, 74). Bir örgütte kolektivist bir yapı varsa, işveren ile çalışan arasında ahlaki temellere dayalı bir ilişki vardır. Bu ilişkiler içinde bir çalışanın zayıf performans göstermesi, işten çıkarmak için bir neden değildir (Hofstede, 1997,64). Kolektivcilik kültürünün daha fazla olduğu örgütlerde güçlendirme algılaması daha fazla olacaktır. Bunun nedeni, böyle bir örgütte kolektivist kültürün işgörelere sağladığı sosyal destek, iş görenler üzerinde olumlu etki yaparak güçlendirmenin algılanmasını artırmaktadır (Sigler ve Pearson, 2000).

Örgüt Kültüründe Uzun Dönem - Kısa Dönem Yönelimi Boyutu: Zaman, bireyler ve örgütler açısından sahip olunan kıt bir kaynaktır. Batılı toplumlarda zaman, dilimlenmiş, düzenli, standart, tekdüze, ölçülebilir, nesnel ve doğrusal bir zamandır (Şişman, 2002, 69). Kısa döneme yönelik kültür: statik, geçmiş ya da şimdiki zamana odaklı daha dar bir görüş açısına sahip iken; uzun döneme yönelik kültür: dinamik ve geleceğe yönelik olarak daha geniş bir görüş açısına sahiptir (Seymen, 2005). Uzun zaman odaklı örgütler, pazar paylarını güçlendirmek için çalışırlar; ancak çalışmalardan hemen değil uzun süreçte sonuç alınması beklenir. Yöneticilere (genelde aile üyeleridir) kendi katkılarını örgüte sunabilmeleri için yeterince süre tanınır. Kısa zaman odaklı örgütlerde ise sonuçlar hemen (bir ay-bir yıl vb.) elde edilmek istenir. Bütün sistem, elde edilecek sonuçlar / başarılar üzerine kurulur ve yöneticiler kendilerini bu sonuçlarla değerlendirirler (Hofstede, 2001,361).

b-) Araç Yeterliliği (Birlikte Çalışılan Grup, İş Özellikleri, Örgüt Yapısı, Araç-Gereç)

Bazı bilimciler (Gist ve Mitchel, 1992; Eden,1990; Gully, Incalcaterra, Joshi ve Beaubien, 2002), örgütlerle ilgili bazı faktörlerin de (birlikte çalışılan grup, iş özellikleri, örgüt yapısı, araç-gereç) öz-yeterlilik algısı üzerinde etkisinin olduğunu belirtmektedirler. Çünkü birey elinde bulundurduğu araçlar ya da içinde bulunduğu grubu değerlendirir ve kendi performansına olan etkisine atıfta bulunur. Bu noktada birey, kendi yeterliliğine inansa dahi elindeki araç-gerece ya da grubuna güvenmiyorsa bu durum öz-yeterlilik algısını etkiler. Görev belirsizliğinin az ve

kolektif algının fazla olduğu, yardımlaşmanın ve birbirine bağımlı çalışma ortamının bulunduğu durumlarda grup yeterliliği ve etkinliğine olan pozitif inanç öz-yeterliliği artırmaktadır (Gibson, 1999,138). İş özellikleri açısından ise görevin diğer görevlerle olan bağımlılığı (Kiggundu, 1981), kapsamı, karmaşıklığı ve görevi başarıyla tamamlayabilmek için gerekli kaynaklar (zaman, ekip vb.) yer almaktadır (Bandura, 1988). Örneğin, sigorta sektöründe satış görevlisi olarak elde edilecek başarı, doğrudan bireysel özellikler, çaba ve iletişim yeteneği ile ilgiliyken; bir makine üretim sürecinde elde edilecek başarı ekip çalışmasına bağlı olabilmektedir (Beattie, 1983; akt.Bandura, 1997,471). Görevin zorluk derecesine göre yapılan değerlendirmeler de öz-yeterlilik algısı üzerinde etkilidir (Campbell, 1988). Diğer taraftan iyi yapılandırılmış, kurumsal ve etkin bir örgüte sahip olmak, örgüt genelinin ya da bir parçasının, işlerin gidişatını destekleyen etkili bir araç olarak algılanması ve işin yapılabilmesi için kullanılan teknolojinin mevcut en iyi teknoloji olduğunu bilmek de öz-yeterlilik algısını olumlu yönde etkiler (Işık, 2001,15). Zorluklar karşısında mücadele eden, değişen koşullara uyum sağlayan, ihtiyaç içindeki üyelere destek veren, yeni üyeleri ekip içine başarıyla dâhil edebilen, grupların öz-yeterlilik algısını artırdığı belirtilmektedir (Gibson, 1999).

c-) Liderlik

Yazında liderlik kavramı üzerine birçok tanımlama yapıldığı görülmektedir (Bolat, 2001). Eren'e (2001) göre "liderlik, bir grup insanı belirli amaçlar doğrultusunda etrafında toplayabilme ve bu amaçları gerçekleştirebilmek için onları harekete geçirme yetenek ve bilgilerinin toplamıdır (Eren, 2001; akt. Bolat, 2011)." Kotter (1990) yapılan bir çok tanımdan hareketle liderliği; örgüt için vizyon ve stratejik istikamet belirleme, vizyonun çalışanlara ve müşterilere aktarılması, çalışanlara ilham verilmesi, onların aynı hedefe odaklanmalarının sağlanması ve vizyonu gerçekleştirmeye yönelik örgütlenmenin ortaya çıkması, olarak tanımlamıştır. Ancak en genel anlamıyla liderlik; "belli bir durumda belli bir anda ve belli koşullar altında bir grup içindeki insanların örgütsel hedeflere ulaşmak için gönüllü olarak katılımını teşvik etmek ortak hedeflere ulaşmada onlara yardımcı olmak ve deneyimlerini aktarmak olarak tanımlanmaktadır" (Werner, 1993: 17).

Yazında, liderlik davranışları ile öz- yeterlilik algısı arasında ilişkinin olduğu, bu ilişkide, her iki değişkenin de birbirlerini karşılıklı olarak etkilediği

belirtilmektedir (McCormick, Martinko, 2004; Paglis ve Green, 2002, 215; Schyns ve Sczesny, 2010,85; Hartsfield, 2003,3; Tierney ve Farmer, 2002,1137; Demir, 2008,102; Redmond ve diğeri, 1993; Bolat, 2011; Gonzales, 2010). Liderlerin izleyicilerini etkilemedeki en önemli özelliği, onlara birer rol model olmalarıdır (Bandura,1986). Yazında liderlerin, işgörenlerinin öz-yeterliliklerini, “*güçlendirme davranışları*” sergileyerek artırdıkları belirtilmektedir (Lashley, 1995; Matthews, Diaz ve Cole, 2003, 297-318). *İşgören güçlendirme*, gücün çalışanlar ile paylaşılması ve bunun sonucunda çalışanların kendilerine ve örgüte yaptıkları katkının bilincine varmalarıdır. Ayrıca etkin bir liderlik, çalışanın kendi yetkinliğine olan inancını güçlendirir (Genç, 2004, 223). Liderlerin risk alımını ve yeni fikirleri teşvik etmesi, gösterilen performansa karşılık geri bildirimde bulunması, astlarının problemlerini çözmesi ve yapılan hataları öğrenmek için önemli fırsatlar olarak görmesi güçlendirmenin amacına ulaşmasında önemlidir (Konczak, Stelly ve Trusty, 2000; Redmond ve diğeri, 1993). Conger ve Kanungo (1988, 471) ise örgüt üyelerinin öz-yeterlilik algılarının artırılması ile güçlendirmeyi aynı anlamda kullanmıştır. Bandura (1987), Eden (1990), yöneticinin rol davranışının ve sözel desteğinin, öz-yeterliliğin oluşmasında önemli bir rol üstlendiğini belirtmektedirler. Choi ve diğeri (2003) ve Demir (2008) ise yaptıkları çalışmalarda, destekleyici liderlik tarzı ile öz-yeterlilik arasında bir ilişki olduğu ve destekleyici liderlik tarzının öz-yeterliliği artırdığı sonucuna ulaşmışlardır. House ve Shamir (1993), özellikle dönüşümcü ve karizmatik liderlerin izleyicilerini çeşitli yönlerden etkilediğini ve bu yolla öz-yeterliliğin arttığını belirtmektedirler. Pillai ve Willaims (2004) yaptıkları çalışmada dönüşümcü liderliğin öz-yeterliliği etkilediğini tespit etmişlerdir. Gonzales (2010), liderlerin onları takip edenlere yaptığı tavsiyelerle ve onlara modeller önermesi aracılığıyla yeterliliği artırdığını belirtmektedir. Rafferty ve Griffin (2006) yaptıkları çalışmada destekleyici ve geliştirici liderlik tarzının bireysel ve kolektif yeterliliği artırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Lidere duyulan güven düzeyinin ve onun ikna kabiliyetinin kolektif yeterliliğin oluşumunda da önemli etkileri vardır (Gist, 1987).

2.11. Kolektif Yeterlilik Kavramı ve Ortaya Çıkışı

Bandura'nın 1982 yılında yazdığı "insan uygulamalarında öz-yeterlilik mekanizması" adlı çalışmasında, kolektif yeterlilik kavramı ilk kez tartışılmış ve gündeme getirilmiştir. Bandura, bu çalışmada dış dünyada teknolojik yönden birçok değişikliğin yaşandığını, insanların sosyal ortamlardan ayrı yaşamadıklarını, bazı zor ve tehlikeli işlerin ancak birlikte hareket edilerek başarılabileceğini belirtmektedir. Bu noktada "*kolektif yeterliliğin*" önemine dikkat çeken Bandura, ailenin, grubun, örgütün hatta içinde yaşanan ulusun, bireylerin algıladıkları kolektif yeterliliği ve yaşamlarının devam ettirme süreçlerini etkilediğini belirtmiştir. Kolektif yeterlilik algısı grup seçimini, o grubun içerisinde ne kadar çaba sarf edileceğini ve ne kadar süre o grupta kalınacağını etkilemektedir (Bandura, 1982,143; 2000).

Kolektif yeterlilik kavramı Bandura (1997,477) tarafından, "*belirli amaçlara ulaşmak için gerekli olan becerilerin örgütlenmesi ve yürütülmesi için, içinde bulunulan grubun kapasitesine olan inanç*" şeklinde tanımlamıştır." Zaccaro ve diğerleri (1995) ise kolektif yeterlilik kavramını, "bir grubun, üyeleri üzerine yüklenmiş beklentiler ve başarıları paylaşma yeterliliğidir" şeklinde tanımlamışlardır. Arıkan (2009,3) ise kolektif yeterliliği, bireysel yeterliliğin gruplar, takımlar ve topluluklar için bir uzantısı, şeklinde ifade etmiştir.

İlerleyen yıllarda Bandura (2000), sosyal biliş kuramını aracılık yönüyle ele almış ve bu bağlamda kolektif yeterlilik kuramsal bir temele oturmuştur. Bandura, bireylerin çevrelerini kontrol ederken ya da olayları yönetirken, bireysel, vekalet ve kolektif olmak üzere üç tür yöntem kullandıklarını belirtmektedir. Bunlardan ilki, yemek yemek, giyinmek, televizyon izlemek vb. doğrudan olayları ve sonuçlarını kendimizin kontrol edebildiği bireysel kontrol yöntemidir. İkinci kontrol yöntemi aracı vekâlet yöntemi ile kontroldür; buna bir davada avukat tutmamızı ve onun bilgisinden yararlanmamızı örnek olarak gösterilebiliriz. Kolektif kontrol ise üçüncü tür kontrol yöntemidir; bu yöntemde bireysel olarak ya da vekalet yöntemi ile kontrol edemediğimiz olaylar yer alır. Örneğin, futbol oynamak ya da çevre sorunları ile mücadele etmek gibi etkinlikler ancak bir grup ile birlikte gerçekleştirilebilir. Benzer şekilde bazı büyük toplumsal sorunları (savaşlar vb.) ancak beraber hareket ederek çözebiliriz. İşte bu noktada kolektif yeterlilik algısı önemli bir rol oynamaktadır. Kolektif yeterlilik, takım, bölüm, örgüt ve ulus düzeyinde ele alınmaktadır (Ohmer, 2007). Kolektif yeterlilik sadece o grubu oluşturan bireylerin yeterlilik algılarının

toplamı değildir; aynı zamanda, onların etkileşimli, eşgüdümlü, birlikte ve dinamik bir şekilde bilgi ve yeteneklerini birbirleriyle paylaşmalarıdır (Bandura, 2000).

2.11.1. Kolektif Yeterliliğin Öncülleri / Belirleyicileri

Yazında, kolektif yeterlilik ile bireysel yeterlilik farklı düzeylerde ele alınmalarına rağmen, her ikisi de hemen hemen aynı kaynaklara, aynı fonksiyonlara ve süreçlere sahiptirler. Kolektif yeterlilik algısının kökleri, bireysel yeterlilik algısına dayanmaktadır. Aynı zamanda bireysel yeterlilik algısının kaynaklarının/ belirleyicilerinin (geçmiş deneyimler, sözel ikna, dolaylı deneyimler ve psikolojik durum) kolektif yeterlilik algısında da etkili olduğu belirtilmektedir (Bandura, 1997,478; Tasa, Taggar ve Seijts, 2007); Tschannen ve Barr, 2004). Bunun aksine, bazı bilimciler, (Zaccaro, Blair, Peterson ve Zazanis, 1995; akt. Chen ve Bliese, 2002) her iki yeterlilik türünün farklı mekanizmalara sahip olduğunu, öz-yeterliliğin bireysel seviyede bir olgu olduğunu, kolektif yeterliliğin ise grup düzeyinde ele alınması gerektiği belirtilmektedir. Bu bağlamda öz-yeterlilik algısı kişisel değerlendirmeleri içerirken; kolektif yeterlilik grup kapasitesi ile ilgili algılardan oluşmaktadır (Arıkan, 2009).

Gibson and Early (2007), Borgogni ve Petitta (2010), göre kolektif yeterlilik, üyelerin karakteristik özelliklerinden (yetenekleri ve öz-yeterlilikleri), iş süreçlerinden (yardımlaşma ve rekabet düzeyi) ve görev bağlamından (önemi, liderle iletişim) etkilenmektedir. Bu konuda yapılan çalışmalarda grup bağlılığı ve güçlü grup normlarının kolektif yeterliliği olumlu yönde etkilediği belirtilmektedir (Lee, Tinsley, ve Bobko 2002; Gibson ve Early, 2007). Collins and Parker (2003) ise görev bağımsızlığının ve açıklığının kolektif yeterliliği geliştirdiğini belirtmektedir.

Bu bölüme kadar bireysel ve kolektif yeterlilik kavramları ve bu kavramların belirleyicileri bütünsel olarak ele alınmaya çalışılmıştır. Devam eden bölümde ise bu kavramların sonuçları (iş tutum ve çıktılarına etkisi) ele alınıp değerlendirilecektir.

2.12. İş Tutumları ve İş Çıktıları

Yazında tutum kavramı konusunda birçok tanım vardır; bunlardan en çok kabul görenleri şunlardır: Krech ve Grutchfield (1965) tutumu, “ bireyin yaşamındaki bir olaya karşı güdüsel, duygusal, algısal ve zihinsel süreçlerinin kalıcı ve sürekli bir örgütlenmesi” olarak tanımlamıştır. Judd ve diğerleri (1991)tutumu, “Çeşitli nesnelerin bellekte saklı bulunan değerlendirmeleridir,” şeklinde tanımlamaktadırlar (akt, Kağıtçıbaşı, 2010,114). En genel anlamıyla tutum, “bireyin kendine ya da çevresindeki herhangi bir nesne, toplumsal konu, ya da olaya karşı deneyim, bilgi, duygu ve güdülerine dayanarak örgütlediği zihinsel, duygusal ve davranışsal bir tepki ve ön eğilimidir” (İnceoğlu, 2010).

Tutum kavramının çalışma yaşamındaki karşılığı “iş tutumu” olarak ifade edilir. İş tutumları, çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri duygusal, bilişsel ve davranışsal yaklaşımlarından oluşan bir bütünü ifade eder (George ve Jones, 1997; 398). Yazında ele alınan en önemli iş tutumu göstergeleri; iş tatmini (doyumu) ve örgüte bağlılıktır (Avcı, 2008; Sütlü, 2007; Ersöz, 2010; Altuntaş, 2004). Diğer taraftan örgütler, çeşitli girdileri (hammadde, işgücü vb.) belirli süreçlerden geçirerek çıktıya dönüştürürler. Yazında iş çıktıları olarak performans, verimlilik, kalite ve işten ayrılma niyeti gibi kavramlar belirtilmiştir (Kaya, 2008). Bu çalışmada iş tutumu olarak iş tatmini ve örgüte bağlılık; iş çıktısı olarak ise performans ve işten ayrılma niyeti kavramları ele alınıp bireysel ve kolektif yeterlilik kavramları ile olan ilişkisi incelenecektir.

2.12.1. İş Tatmini

İşgörenlerin tatmin edilme konusu, hem örgütler hem de bilimciler açısından uzun yıllardır üzerinde durulan en önemli konuların başında gelmektedir (Toker, 2007). Bu bağlamda, işgörenlerin tatmin düzeylerinin önemsenmesi neo-klasik yaklaşıma kadar uzanmaktadır. Bu dönemde yapılan çeşitli araştırmalar, işgörenlerin sadece fiziksel değil psikolojik ve sosyal güdüleyicilerle de tatmin olduklarını ortaya koymaktadır⁴. Bu araştırmaların ardından yapılan birçok çalışma güdüleme ve tatmin

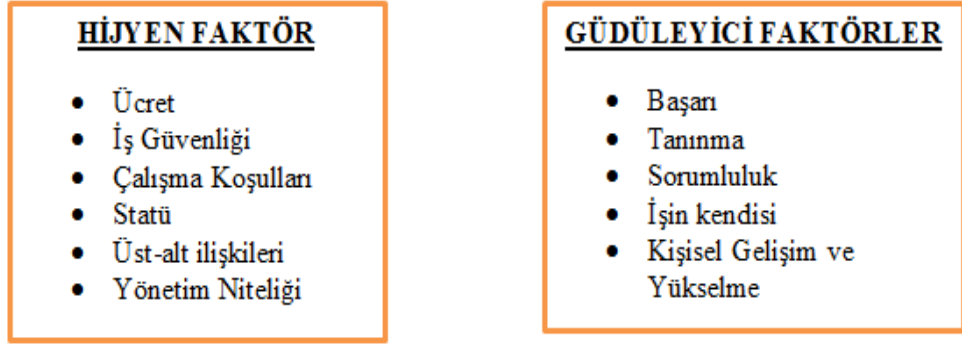
⁴ Hawthorne ve Harwood araştırmaları olarak anılmaktadır. 1927-1932 yılları arasında ABD'de Western Elektrik şirketinin Hawthorne tesislerinde, E. Mayo yönetiminde F. J. Roethlisberger ve W. J. Dickson gibi psikologlar, binlerce işgören üzerinde yıllarca süren araştırmalar yürütmüşlerdir. Bu çalışmaların sonucunda sadece fiziksel düzenlemelerin değil; moral, güven, grup çalışması, iletişim gibi fiziksel olmayan uygulamalarında işgörenleri tatmin ettiği ortaya çıkmıştır (Asunakutlu, 2001).

gibi kavramların açıklanmasını amaçlamıştır. Bunlara Maslow'un (1943) İhtiyaçlar Hiyerarşisi ve Herzberg'in (1959) Çift Faktör Kuramı (güdüleyici ve hijyen faktörler) örnek olarak verilebilir. Yazında iş tatmini konusunda üzerinde anlaşılmiş bir tanım yoktur. Ancak bazı kabul gören tanımlar vardır; bunlar aşağıda aktarılmıştır.

Vroom (1964), iş tatminini, bireyin işini veya iş deneyimini değerlendirmesi sonucunda hoşuna giden veya olumlu olarak gördüğü duygusal durum biçiminde tanımlamıştır. Herzberg (1959) ise bu kavramı, işgörenin işinden beklediği hedef ve isteklerinin işyeri tarafından karşılanması sonucunda elde ettiği tatmin, olarak tanımlamıştır. Hackman ve diğerleri (1975) ise iş tatminini, "işgörenlerin işten mutluluk duyması" olarak tanımlamışlardır. İş tatmini, Robbins (2005) tarafından çalışanların yaptıkları işi sevme derecesi, olarak tanımlanmıştır. Diğer bir tanıma göre, iş tatmini, bir işgörenin işinden istediği ile elde ettiğini karşılaştırması sonucunda göstermiş olduğu duygusal tepkiye verilen addır (Samad, 2006). İş tatmini, çalışanların işe karşı olan genel tutumu, iş çevresinin çeşitli yönleri hakkındaki olumsuz veya olumlu değerlendirmeler olarak da ifade edilmektedir (Iverson ve Maguire, 2000). İş tatmini en basit ifadeyle; çalışanın işi ile ne kadar mutlu olduğunun belirlenmesidir (Mrayyan, 2005). Çetin'e (2011,74) göre, iş tatmini, çalışanların yaptıkları işe yönelik olarak duydukları memnuniyet derecesinin bir sonucu olarak ortaya çıkan bir tutumdur. Bunlara ek olarak, iş tatmini, çalışanların işi ile ilgili duyguları veya genel tutumu olarak da görülebilmektedir (Greenberg ve Baron, 2000).

Tüm bu tanımlamalar sonucunda ortaya çıkan temel yaklaşım, iş tatmininin genelde sevgi, mutluluk, memnuniyet gibi soyut kavramlarla ifade edilmesidir. Diğer taraftan iş tatminine etki eden faktörler yazında genel olarak en çok atıf yapılan Herzberg'in Çift Faktör Kuramından hareketle ele alındığında aşağıdaki şekilde ifade edilebilir.

Herzberg (1959) kuramında işgörenleri işyerindeki hangi faktörlerin tatmin ettiğini, hangilerinin etmediğini ve hangilerinin nötr etki yaptığını ortaya koymuştur. Bu modele göre;



Şekil 7. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı (Herzberg, 1959)

Herzberg'in kuramına göre, işyerinde olmadığında işgörenin kötümser olmasına yol açan ve işten ayrılmasına ve tatminsizliğine sebep olan hijyen faktörler ile işyerinde işgöreni mutlu kılan, örgüte bağlayan ya da tatmin sağlayan güdüleyici faktörler vardır ve iş tatmini veya tatminsizliği bu faktörlerin sonucunda oluşmaktadır. Bu bağlamda, iş tatmini bu model ile hijyen faktörleri ve güdüleyici faktörler olmak üzere iki boyutta açıklanmıştır. Kuram, iş tatmininin gerçekleşmesi için güdüleyici faktörlerin olması gerektiğini belirtmektedir; bu faktörlerin olmaması ise nötr bir durum oluşturmakta ve kesinlikle tatminsizliğe yol açmamaktadır (Herzberg, 1959). Bunun aksine hijyen faktörler (maaş, iş güvenliği gibi) olumlu ise bu sadece çalışanlar tarafından kabul görür, herhangi bir tatmin sağlamaz; ancak bu faktörlerin yokluğu işgöreni kötümser yapıp tatminsizliğe neden olmaktadır.

İlgili yazında, iş tatminine etki eden birçok faktör ele alınmıştır. Bunlar genel olarak sınıflandırıldığında, bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki boyutta ele alınmaktadır (Lu ve diğerleri, 2005). Bireysel faktörlerde genel olarak, yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, kıdem, gibi demografik özelliklerin yanında, bireylerin davranışlarının açıklayıcı mekanizmaları olan kişilik özellikleri, inançlar, değerler, öz-yeterlilik, kontrol odağı, stres ve mesleki öz-yeterlilik gibi karakteristik özelliklerin ön plana çıktığı görülmektedir (Herlickson, 2009; Çetin, 2011; Kirkcaldy ve Martin, 2000; Alkış, 2008, 68). Örgütsel faktörler ise; işin kendisi, örgütsel adalet, insiyatif, iş üzerindeki kontrol düzeyi, özerklik, yükselme olanağı, ücret ve ödül sistemi, yönetim, işyeri imajı, kültür, şikâyetlerin çözümü ve iş arkadaşları olarak sıralanmaktadır (Chiu ve Kosinski, 1999; Colquitt ve diğerleri, 2001; Luthans, 1995; Herlickson, 2009; Chen, 2007; Aktharsha ve Anisa, 2011; Carlson, 2009; McArthur, 2008; Kaşlı ve Seymen, 2009).

İş tatmininin etkilediği bireysel ve örgütsel faktörler ilgili yazında iş tatmini sonrası olumlu şekilde etkilenen faktörler ile iş tatminsizliği sonucu olumsuz şekilde etkilenen faktörler şeklinde sınıflandırılmaktadır. Örgütlerde iş tatmininin yüksek olması, örgüte bağlılık, performans ve motivasyonu olumlu şekilde etkilemekte (Alkış, 2008,93); bunların yanında, firenin azalması yoluyla maliyetlerin düşürülmesi, isgücü devir hızı oranının düşmesi gibi olumlu sonuçlar da sağlamaktadır (Erdoğan, 1999). İş tatminsizliği durumunda ise, yukarıda sayılan olumlu sonuçların hepsi tersine dönecektir. Bunlar; isgücü devir hızının artması, devamsızlık, sağlık sorunları ve verimsiz çalışma gibi durumları ortaya çıkaracaktır (Alkış, 2008,93).

2.12.2. Örgüte Bağlılık

Örgüte bağlılıkla ilgili çalışmalar 1950'lere kadar uzanmasına rağmen, bu kavram üzerinde anlaşılan ortak bir tanım yoktur. Örgüte bağlılık, Meyer ve Allen (1991) tarafından "işgörenin işe düzenli devam etmesi, iş yerinin değerlerini koruması ve amaçlarıyla bütünleşmesi" olarak tanımlanmıştır. Altan (2010) örgüte bağlılığı, bireyin kurumsal amaç ve değerleri kabul etmesi, bu amaçlara ulaşılması yönünde çaba sarf etmesi ve kurum üyeliğini devam ettirme arzusu, şeklinde tanımlamaktadır. Mowday ve diğerleri (1979) ise örgüte bağlılığı karakterize eden özellikleri şu şekilde sıralamıştır:

- Örgütün amaçlarını ve değerlerini kabul ve sıkı sıkıya bağlılık
- Örgüt için gönüllü ve istekli bir çalışma gayreti içinde bulunma
- Örgütsel üyeliğin devam etmesi konusunda güçlü bir isteğe sahip olmak

Örgüte bağlılıkta temel olarak şu faktörler üzerinde durulmaktadır: Örgütün amaç ve değerlerine gönülden inanış ve bunları kabullenme; örgütten yana her şeyini ortaya koymaya gönüllü olma ve son olarak da örgütün bir üyesi olarak kalma noktasında son derece güçlü bir irade ortaya koymak (Swales, 2002).

Bilimciler, örgüte bağlılığın çeşitli biçimlerde gerçekleşebileceğini ileri sürerek, geçmiş yıllarda sadece tek bir boyutu ile ele alınan bu kavramı, geliştirdikleri "üç boyutlu örgüte bağlılık modeli" ile çok boyutlu bir kavram olarak değerlendirmişlerdir. Bunlar, duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı

olarak isimlendirilmiştir (Allen ve Meyer, 1990). Bu boyutlar ana hatları ile aşağıda ele alınmıştır.

Duygusal bağlılık; işgörenleri örgüte duygusal olarak bağlayan ve bu örgütün üyesi olmaktan dolayı memnun olmalarını sağlayan, bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uzlaşmadan ortaya çıkar (Wiener, 1982). Duygusal bağlılık kişilik özellikleri ve işe ilişkin faktörlerle ilgili tutumsal bir olgudur ve örgütsel hedefleri destekleme yönünde çalışanların gönüllülüğü esasına dayanır (Mir ve diğerleri, 2002).

Normatif bağlılık; kendini örgüte adamayı ve sadakati teşvik eden bir kültür içinde örgütlere bağlı ve sadık olma eğilimine vurgu yapar. Ayrıca normatif bağlılık, örgütsel misyon, hedef, politika ve faaliyet tarzlarıyla tutarlı olan ve birey tarafından içselleştirilen inançları da kapsar. Sözü edilen birey-örgüt değerleri arasındaki uyum, "örgütsel kimlik" sürecini ortaya koyar. Çalışanların bu tür bir bağlılık sergilemesinin nedeni, bunun doğru ve etik olduğuna inanmalarındır.

Devam bağlılığı ise; örgütte çalışanın yapmış olduğu kişisel yatırımlar nedeniyle bu örgütte kalma isteğinden kaynaklanmaktadır. Bu yatırımlar; çalışma arkadaşlarıyla yakın sosyal ilişkiler, emeklilik hakları, kıdem, kariyer ve bir örgütte uzun yıllar çalışmaktan dolayı elde edilen özel yeteneklerdir. Bunlara ek olarak, bu bağlılığa, başka bir yerde daha iyi iş olanakları elde etme noktasındaki belirsizlikler de katkıda bulunur.

Yukarıda ele alınan üç bağlılık türü, çalışanları bir örgüte bağlayan ve onların ayrılma ya da kalma kararlarını etkileyen bir psikolojik durumu yansıtır (Obeng ve Ugboro, 2003). Özetle, duygusal bağlılık kişiler istedikleri için; devamlılık bağlılığı çıkarlar bağlanmayı gerektirdiği için ve normatif bağlılık ahlaki ve etik gerekçelerle ortaya çıkmaktadır (Wasti, 2002). Yani bu durum sırasıyla, "arzu" (duygusal), "ihtiyaç" (devam) ve "yükümlülük" (normatif) ekseninde değerlendirilir (Meyer ve Allen, 1991).

Yazında örgüte bağlılığı etkileyen birçok faktör öne sürülmüştür. Bu faktörler genel olarak demografik ve örgütsel faktörler olarak sınıflandırılmaktadır (Sayın, 2008,41). Bunlardan demografik faktörler; cinsiyet, yaş, deneyim, eğitim düzeyi, öz-yeterlilik, kontrol odağı, kişisel değerler ve kişilik özellikleridir (Stone ve Henry, 2003; Vuuren ve diğerleri, 2008; Çoban ve Demirtaş, 2011; Riggs ve Knight, 1994, Balay, 2000; Meyer ve Ailen, 1997). Örgüte bağlılık düzeylerini etkileyen faktörlerden örgüt yapısıyla ilgili olanlar ise, örgüt büyüklüğü, örgütün biçimsellik

derecesi, kontrol düzeyi, örgüt imajı, ücret sistemi, esnek çalışma saatleri, kariyer olanakları, Toplam Kalite Yönetimi uygulamaları, örgütsel adalet ve güven, iş tatmini, rol belirliliği, personel güçlendirme, kararlara katılım, iş güvenliği, tanınma, ödüller, rutinlik, terfi, liderlik, örgüt dışındaki iş olanakları (Sayın, 2008; Efeoğlu, 2006), şeklinde sıralanabilir. Bu faktörlerden demografik faktörlere oranla örgütsel faktörlerin işgören bağlılığını daha fazla etkilediği belirtilmektedir (Oliver, 1990).

Örgüte bağlılığın Sonuçları: Yazında yüksek düzeydeki örgüte bağlılığın iş tatmini, güdülenme, katılım, örgütte kalma isteği, sınırlı işten ayrılma isteği, yüksek performans, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi olumlu sonuçlarının olduğu belirtilmektedir. Düşük düzeydeki bağlılığın ise, yüksek düzeyde işten ayrılma niyeti ve devir oranı, devamsızlık, performans düşmesi ve duyarsızlık gibi olumsuz sonuçları vardır (Meyer ve diğerleri, 2002; Randall, 1987; Balay, 2000; Bayram, 2005). Diğer taraftan bazı durumlarda yüksek düzeydeki örgüte bağlılık, işgörenin hareketlilik fırsatlarını sınırlama, gelişmeye karşı direnç oluşturma, yaratıcılığın yok olması, iş dışı ilişkilerde fazla stres ve gerilim, zorlamayla sağlanan uyum, insan kaynaklarının etkisiz kullanımı gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir (Bayram, 2005).

2.12.3. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, işgörenlerin işi bırakma yönünde bilinçli tutum ve davranışlarını ifade etmektedir (Schyns ve diğerleri, 2007; Avcı, 2008; Breukelen, 1988). Yazında işten ayrılma kavramı ile ilgili farklı tanımlar vardır. Bunlardan bazıları şöyledir. Rusbelt ve diğerleri (1988) işten ayrılma niyetini; “çalışanların iş koşullarından tatminsiz olmaları durumunda göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif eylemlerdir” şeklinde tanımlamaktadırlar. Egan, Yang ve Bartlett’e (2004) göre *işten ayrılma niyeti*; “örgütten ayrılmak için kasıtlı ve bilinçli bir istektir”. Tett ve Meyer’e göre (1993) ise “işten ayrılma niyeti, işten ayrılma davranışının en önemli habercisidir”.

Mobley ve diğerleri, (1978) işten ayrılma niyeti konusunda çok aşamalı bir model geliştirmiştir. Mobley’in geliştirdiği bu model; işten ayrılmayı düşünmek, başka iş arama eğilimi ve işten ayrılma diye üç aşamalı bir süreci içermektedir. Price ve Mueller (1981) ise, işten ayrılmaya neden olan değişkenlerin yardımıyla işten

ayrılma niyetini açıklamaya çalışmışlardır. Bu değişkenler, aşağıdaki Çizelge 1’de gösterilmiştir.

Yazındaki birçok çalışmada, işten ayrılma niyeti önemli ölçüde örgüte bağlılık ve iş tatmini kavramları ile ilgili bulunmuştur (Gaertner, 1999). Buna ek olarak yazında, işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler üç kategoride ele alınmaktadır. Bunlar; dışsal faktörler (işsizlik oranı, genel ekonomik durum, olası iş olanakları, sendikaların varlığı ve işgücü devri oranı); işle ilgili faktörler (ücret, stres, çalışma koşulları, terfi fırsatı, eğitim fırsatı, iş tatmini, tükenmişlik ve örgüte bağlılık) ve kişisel faktörlerdir (işgören özellikleri; yaş, cinsiyet, medeni durum, yetenek, eğitim ve kıdem) (Scott ve diğerleri, 2006; Avcı, 2008; Loi ve diğerleri, 2006; Arı ve diğerleri, 2010; Özdevecioğlu, 2004).

Çizelge 1. Nedensel İşgücü Devri Modelindeki Değişkenler (Price ve Mueller, 1981).

Değişkenler	Tanımlar
Fırsat	İşyeri çevresinde iş olanaklarının varlığı.
Rutinlik	İşin tekrarlılık derecesi
Katılım	İşle ilgili uygulamalarda katılım gücünün derecesi.
Etkili İletişim	İşle ilgili bilgilerin işgörelere aktarılma derecesi.
Bütünleşme	İşgörenin örgüt üyeleriyle arkadaşlık derecesi.
Ücret	Hizmetin karşılığında alınan para miktarı
Adalet	Örgüte sağlanan girdiler ile elde edilen çıktılar derecesi.
Terfi fırsatı	Örgüt içi terfi olanakları
Profesyonellik	Meslek standartlarının uygulanma derecesi.
Genel eğitim	Farklı örgütlerde verimliliği arttırabilecek eğitim düzeyi.
Ailevi Sorumluluk	İşgörenin ailesine olan sorumluluklarının derecesi.
İş Doyumu	Bireyin işini sevmeye derecesi
İşte Kalma Eğilimi	Örgütün üyesi olmaya devam etme eğilimi.

İşten ayrılma niyeti ve işgücü devri, genel ekonomi, işletmeler ve işgörelere açısından oldukça önemlidir. Çünkü işgörenin iş değiştirmesi, daha önce işgörelere yapılmış olan tüm yatırımların kaybı anlamını taşımaktadır. İşgörenin var olan işi için eğitilmesi ve kazandığı deneyimler işten ayrıldığında boşa gidecektir. Bu da genel anlamda ekonomik bir kayıp oluşturacaktır. Aynı zamanda, işten ayrılma eğiliminde olan işgörenin iş motivasyonunun ve verimliliğinin düşmesi de ekonomik kayıptır (Avcı, 2008). Özetle, işgörelere ayrılma niyetleri; hazır yeteneklerin kaybına, ilave işgören bulma ve yönetim maliyetlerini artırma gibi olumsuz bir takım sonuçlara neden olmaktadır (Gül ve diğerleri, 2008).

Yazında genel olarak, işletmeler için %13-%14'lük yıllık devir hızı normal kabul edilmektedir (Yılmaz ve Halıcı, 2010). Ancak işten ayrılma niyeti konusunda Bernthal ve Wellins'in (2001) yaptıkları çalışmada, işgörenlerin yaklaşık üçte birinin gelecek yıl işinden ayrılmayı düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır; bu durum örgütler için istenmeyen bir durumdur. Çünkü ayrılan işgörene yapılan yatırımların karşılığı alınamayacağı gibi; hem yeni işgören bulma maliyetleri hem de yeni işgörenin uyum ve eğitim süreci ciddi maliyet ve zaman kayıpları oluşturmaktadır. Bu durum, yazında üzerinde ortak görüş birliğine varılan bir yaklaşımdır. Bu kapsamda işten ayrılma niyeti kavramının belirleyicilerinin ve sonuçlarının belirlenmesi örgüt yazını için önemli bir konudur.

2.12.4. Performans

Yazında performans kavramı bireysel ve örgütsel olmak üzere iki boyutta ele alınmaktadır (Barutçugil, 2002,47). Bu çalışma doğrudan işgören performansına odaklandığı için bu çalışmada "bireysel performans" kavramı incelenecektir. Yazında performans kavramının tanımı konusunda, üzerinde uzlaşılmış bir tanım bulunmamakla birlikte, aşağıda genel kabul görmüş bazı tanımlara yer verilmektedir:

Tutum'a (1979) göre performans, çalışanların başarı derecesi hakkında bir yargıya varmaktır. Bir başka tanımda performans, bir işi yapan bir bireyin, bir grubun, bir birimin ya da işletmenin o işle ilgili amaçlanan hedefe yönelik olarak nereye varabildiği, bir başka deyişle neyi sağlayabildiğinin nicel ve nitel olarak ifadesidir (Salt, 2002,3). Performans, görev çerçevesinde önceden belirlenen ölçütleri karşılayacak biçimde, görevin yerine getirilmesi ve amacın gerçekleştirilmesi yönünde ortaya konan mal, hizmet ya da düşüncedir (Pugh, 1991). Performans, genel anlamda amaçlı ve planlanmış bir etkinlik sonucunda elde edileni, nicel ya da nitel olarak belirleyen bir kavram, olarak da tanımlanabilir (Şimşek ve Nursoy, 2002,43).

Performans yönetimi ise; örgütte gerçekleştirilmesi istenen amaçlara ve buna bağlı olarak personelin ortaya koyması beklenen performansa ilişkin ortak bir anlayışın yerleştirilmesi ve personelin bu amaçlara ulaşmak için gösterilen ortak çabalara çalışmalarıyla yapacağı katkıyı artırıcı şekilde yönetilmesi, değerlendirilmesi, ödüllendirilmesi ve geliştirilmesi süreci, şeklinde tanımlanabilir

(Benligiray, 2013). Performans değerleme; önceden belirlenmiş standart lutler doğrultusunda işgörenlerin performansının ölçülmesi ve değerlendirilmesi sürecidir (Erdemir, Haşit, Baraz ve Tokgöz, 2013). İşgörenlerin performansının değerlendirmesi, örgütlerde biçimsel ve biçimsel olmayan olmak üzere iki Şekilde yapılmaktadır. Biçimsel olmayan performans değerlendirmesi, bireyin çalışmalarının yönetimce sürekli olarak normal çalışma ortamında gözlenerek değerlendirilmesidir. Biçimsel performans değerleme ise, belirli dönemlerde belirli yöntem ve kurallara bağlı kalınarak yapılan değerlemedir (Cole, 1993). İlgili yazında işgören performansının değerlendirilmesinin ilk üstü (yöneticisi), kendisi, iş arkadaşları (eşitler), astları ve müşteriler tarafından yapılabileceği belirtilemektedir (Uyargil ve diğerleri, 2008,252).

Yazında işgörenlerin performansını etkileyen birçok faktör incelenmiştir. Bunlar bireysel, örgütsel ve çevresel olmak üzere üç boyutta incelenmektedir (Yener, 2007). Bu etkenler aşağıda ele alınmıştır.

Performansı etkileyen bireysel etkenler; yaş, cinsiyet, eğitim, kıdem, bedensel ve ruhsal sağlık, aile yapısı, eğitim durumu, kişilik özellikleri, öz-yeterlilik seviyesi, hırs, girişimcilik özelliği, merak, heyecan, zekâ, yetenek, güdülenme, uyum, çatışma, engellenme, iş tatmini, stres olarak ele alınmaktadır. Örgütsel etkenler olarak ise; örgüt yapısı, türü, sektörü ve çevresi, görev türü, yönetim yapısı, yetki, örgüt kültürü, eğitim uygulamaları, adalet, örgüt iklimi ve teknolojik olanaklar ele alınmaktadır. Çevresel etkenler ise; sosyalleşme olanakları (gruplar), kültür, sanayileşme, eğitim sistemi, gürültü, ışık vb. ele alınmaktadır (Yener, 2007; Tutar ve Altınöz, 2010; Ergenç, 2003).

İlgili yazında performans kavramının tanımı, boyutları ve ölçümü konusunda birçok model vardır. Benzer Şekilde yazında performans değerlemesi konusunda çok boyutlu (finans, kalite, etkinlik vb.) lmler olması gerektiği belirtilmektedir (Bayraktaroğlu ve Yılmaz, 2012, 294). Fakat bu çalışma, doğrudan performans konusunu içermediğinden, sadece performansın kavramsal olarak anlamı ve öz-yeterlilikle ilişkisi ele alınacaktır.

2.13. Bireysel ve Kolektif Yeterlilik Kavramlarının Öncülleri ve Sonuçları ile İlişkilerinin Ele Alınması

Buraya kadar olan bölümde bireysel ve kolektif yeterlilik kavramlarının öncülleri ve sonuçları bütünsel olarak ele alınmıştır. Bu bölümde ise bireysel ve kolektif yeterlilik kavramlarının ölçme modeli üzerinde yer alan kavramlarla olan ilişkileri kuramlar yardımıyla ele alınacak ve çalışmanın hipotezleri geliştirilecektir. Bu bağlamda aşağıdaki ilişkiler ve kuramlar ele alınacaktır.

- Kişilik özellikleri ile öz-yeterlilik ilişkisi (Sosyali Biliş Kuramı aracılığıyla)
- Örgüt kültürü ile öz-yeterlilik ilişkisi (Sosyal Öğrenme Kuramı aracılığıyla)
- Örgüt kültürü ile kolektif yeterlilik ilişkisi (Sosyal Öğrenme Kuramı aracılığıyla)
- Öz-yeterlilik ile kolektif yeterlilik ilişkisi (Sosyal Etki Kuramı aracılığıyla)
- Öz-yeterlilik örgüte bağlılık ilişkisi (Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ve Sosyal Mübadele Kuramı aracılığıyla)
- Kolektif yeterlilik ile örgüte bağlılık ilişkisi (Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Ve Sosyal Mübadele Kuramı aracılığıyla)
- Öz-yeterlilik ile iş tatmini ilişkisi (İş Zenginleştirme / İş Özellikleri Kuramı aracılığıyla)
- Kolektif yeterlilik ile iş tatmini ilişkisi (İş Zenginleştirme / İş Özellikleri Kuramı aracılığıyla)
- Öz-yeterlilik ile işten ayrılma niyeti ilişkisi (Eşitlik Kuramı Aracılığıyla)
- Kolektif yeterlilik ile işten ayrılma niyeti ilişkisi (Eşitlik Kuramı Aracılığıyla)
- Öz-yeterlilik ile performans ilişkisi (Sosyal Mübadele Kuramı Aracılığıyla)
- Kolektif yeterlilik ile performans ilişkisi (Sosyal Mübadele Kuramı Aracılığıyla)

2.13.1. Kişilik Özellikleri ile Öz-yeterlilik İlişkisi

Yazında kişilik özellikleri ile ilgili birçok model bulunmakla birlikte; bu çalışmada, söz konusu modellerden yazında en çok kullanılan model olan “beşli kişilik faktörleri” tercih edilmiş ve öz-yeterlilikle olan ilişkisi aşağıda ele alınmıştır.

Kişilik faktörleri ile öz-yeterlilik ilişkisini açıklamak için Sosyal Biliş Kuramı'ndan yararlanılabilir. Sosyal Biliş Kuramı, tezin ilk bölümünde de değinildiği üzere Bandura (1986) tarafından geliştirilmiştir. Bu kuram, önceki kuramlardan farklı olarak, davranışların açıklanmasında çevre-davranış ikilemi

yerine bilişsel mekanizmaların (öz-yeterlilik, sembolleştirme, öz-düzenleme, önceden düşünme vb.) anahtar rolü üzerinde durmuş ve davranışları çevre-davranış-biliş üçlü mekanizmasıyla açıklayarak bu alanda farklı bir yaklaşım getirmiştir. Kişilik faktörlerinin öz-yeterlilik algısı ile ilişkisine bu kuram yardımıyla baktığımızda aralarındaki ilişki şöyle ifade edilebilir:

Sosyal biliş kuramına göre, bireylerin bilişsel mekanizmaları (Bandura'ya göre, bu mekanizmada en merkezi rol öz-yeterlilik algısındır) biyolojik yapı, davranış kalıpları, çevresel olaylar ve kişilik faktörlerinden etkilenerek şekillenmektedir (Bandura, 1986, 2009). Bu değişkenler arasındaki etkiler karşılıklı olabildiği gibi, hangi değişkenin diğerini ne kadar etkileyeceği durumsaldır. Sosyal biliş kuramının, bilişsel mekanizmaların kişilik faktörlerinden (açıklık, uyumluluk, dışa dönüklük vb.) etkilendiğini belirtmesi, bilişsel mekanizmaların merkezinde yer alan, öz-yeterlilik algılarının da bu etkiye maruz kalacağı anlamına gelir. Bu etkiler olumlu ya da olumsuz yönde olabilir. Çünkü kişinin karakter özellikleri onun nasıl düşüneceğine ve nasıl davranacağına etki eder ki bu süreçte öz-yeterlilik algıları da bu düşünme tarzından etkilenecektir. Örneğin, sürekli kaygılı kişilik özelliği olan bir bireyin öz-yeterlilik algısı onun yaşadığı kaygıdan dolayı azalabilir. Diğer taraftan, dışa dönük bireyin kurduğu olumlu ve başarılı sosyal ilişkiler, onun o alandaki öz-yeterlilik algısını artırabilir. Özetle: kişilik özellikleri bilişsel mekanizmaları, dolayısıyla da bu mekanizmaların içerisinde yer alan öz-yeterlilik algısını etkilemektedir, denilebilir.

Araştırmamıza konu edinilen kişilik faktörlerinin beş farklı boyutu bulunmaktadır. Bu boyutların öz-yeterlilik algısı üzerine etkisi ayrı ayrı aşağıda ele alınacaktır. Ancak, sosyal biliş kuramı ile yukarıda açıklanmaya çalışılan kişilik özellikleri ilişkisi sadece genel olarak ele alınmıştır. Eğer bu ilişki her bir boyut için ayrı ayrı ele alınacak olursa gereksiz tekrara düşülecektir. Bu nedenle aşağıda sadece öz-yeterlilikle kişilik faktörlerinin beş boyutu arasındaki ilişkiler ve bu ilişkilerden geliştirilecek olan hipotezler ele alınacaktır.

a-) Dışadönüklük ile Öz-yeterlilik İlişkisi

Dışadönük bireylerin özellikleri (iddialı, istekli, enerjik, baskın vb.) ile öz-yeterlilik algısı yüksek olan bireylerin özellikleri (mücadeleci, hedeflerine bağlı, sebat eden, kararlı, başaracağına inanan, engelleri aşma konusunda çaba sarf eden

vb.) karşılaştırıldığında, her iki kavramın benzerlik gösterdiği görülmektedir. Bu benzerlik, sözü edilen iki kavram arasında bir ilişkinin olduğunu gösterir. Yazında da bu yönde sonuçlar vardır. Yapılan araştırmalarda, öz-yeterlilik algısı ile dışadönüklük boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Hartman, 2006,4; Watson ve Clark, 1997; Tokar ve diğerleri, 1998; Nauta, 2004). Bu bilgilerden hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H1. Dışadönüklük boyutu ile öz-yeterlilik arasında pozitif bir sebep sonuç ilişkisi vardır.

b-) Uyumluluk ile Öz-yeterlilik İlişkisi

Uyumluluk özelliği yüksek bireyler, saygılı, esnek, işbirliğine yatkın, güvenilir, açık sözlü, fedakâr, alçak gönüllü vb. olarak tanımlanmaktadır (Barrick ve Mount, 1991; Bono ve diğerleri, 2002). Uyumluluk özelliği düşük bireyler ise, düşmanca davranan, yarışmayı seven, güvenilirmez, inatçı, kaba ve şüpheli vb. kişilik özellikleriyle bağdaştırılmaktadır (Graziano, Jensen, Campbell ve Hair, 1996). Bu boyutta yer alan özelliklere bakıldığında, öz-yeterlilik algısının belirleyicisi olan özelliklerle doğrudan ilişkisinin olmadığı görülmektedir. Çünkü öz-yeterliliği yüksek bireyler, hırslı, ısrar eden, kendi özelliklerine inanan, kolay pes etmeyen, kısa sürede toparlanabilen ve mücadeleci özelliklere sahiptirler. Bu yönüyle, bu boyut ile öz-yeterlilik arasında anlamlı bir ilişki olması beklenemez. Hartman (2006,101) yaptığı çalışmada bu sonucu destekler niteliktedir. Hartman, öz-yeterlilik algısı ile uyumluluk boyutu arasında herhangi bir anlamlı ilişki tespit edememiştir. Bu bilgilerden hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H2. Uyumluluk boyutu ile öz-yeterlilik arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

c-) Sorumluluk (Öz-Disiplin) ile Öz-yeterlilik İlişkisi

Sorumluluk boyutunda yer alan bireylerin özellikleri (disiplinli, yetenekli, çalışkan, aklını kullanabilen ve yüksek derecede iç kontrole sahip olma vb. ile öz-yeterlilik özelliği yüksek bireylerin özelliklerine (mücadeleci, hedeflerine bağlı, sebat eden, kararlı, başaracağına inanan, engelleri aşma konusunda çaba sarf eden vb.) bakıldığında, her iki grupta yer alan özelliklerin birbiri ile uyumlu olduğu

görülebilecektir. Bu yönüyle, sorumluluk özelliği yüksek bireylerin öz-yeterliliklerinin de yüksek olması beklenir (Ewen, 2003,302; Winter, 2009). Yazında yapılan araştırmalar bu durumu destekler niteliktedir. Hartman (2006, 4), Tokar ve diğerleri (1998), Nauta (2004), Öz-yeterlilik algısı ile sorumluluk boyutu arasında pozitif ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Bu bilgilerden hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H3. Sorumluluk boyutu ile öz-yeterlilik arasında pozitif bir sebep sonuç ilişkisi vardır.

d-) Nevrotiklik / Duygusal Denge ile Öz-yeterlilik İlişkisi

Nevrotiklik özelliği yüksek bireyler, endişeli, gergin, öfkeli, kolay kırılan, umutsuz, suçlu, cesareti kırılmış, utangaç, aşağılanmışlık hissine sahip, hasrete dayanamayan, stresle baş edemeyen vb. özellikler taşırlar. Kısaca bu boyut, sakin ve kaygısız olmak ile sinirli ve kaygılı olmak arasındaki durumu içerir (Ewen, 2003,302; McCrae ve diğerleri, 1991). Bu özellikler ile öz-yeterlilik algısı yüksek bireylerin özellikleri (mücadeleci, pes etmeyen, azimli, sebat eden, kolay toparlanan vb.) karşılaştırıldığında, her iki kavram arasında zıtlık olduğu görülecektir. Bu nedenle nevroitiklik faktörünün öz-yeterlilik algısını olumsuz şekilde etkilemesi beklenir. Yazındaki sonuçlar bu durumu destekler niteliktedir. Bu araştırmalarda, öz-yeterlilik algısı ile nevroitiklik boyutu arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Hartman, 2006,4; Judge, Erez, Bono ve Thoresen, 2002; Tokar ve diğerleri, 1998; Nauta, 2004). Bu bilgilerden hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H4. Nevrotiklik boyutu ile öz-yeterlilik arasında negatif bir sebep sonuç ilişkisi vardır.

e-) Açıklık (Gelişime-Deneyime Açık Olma) ile Öz-yeterlilik İlişkisi:

Açıklık boyutunda yer alan bireylerin özellikleri (hayal kuran, sanatsal yönü olan, meraklı, analitik düşünen, yenilik ve değişiklik arayan, maceracı, vb.) göz önüne alındığında (McCrae ve diğerleri, 1991,368), bu özelliklerin öz-yeterlilik algısı yüksek bireylerin özellikleri (mücadeleci, hedeflerine bağlı, sebat eden, kararlı,

başaracağına inanan, engelleri aşma konusunda çaba sarf eden vb.) ile kısmen ilişkili olduğu görülecektir. Yazında yapılan çalışmalar, sadece bazı alanlarda öz-yeterlilikle açıklık boyutu arasında ilişki tespit etmişler; ancak bu ilişkiler genelleştirilememiştir. Betz ve diğerleri (2003), Nauta (2004), Rottinghaus ve diğerleri (2002), Schaub ve Tokar (2005) yaptıkları çalışmalarda, bu boyutun, öz-yeterliliği bazı alanlarda (sanat, araştırma ve bilimsel yetenekler konusunda) pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Hartman (2006,101) yaptığı çalışmada, açıklığın öz-yeterliliği daha az tutarlı fakat pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Bu bilgilerden hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H5. Açıklık (gelişime-deneyime) boyutu ile öz-yeterlilik arasında pozitif bir sebep sonuç ilişkisi vardır.

2.13.2. Örgüt Kültürü (Hofstede) ile Öz-Yeterlilik ve Kolektif Yeterlilik Algısı İlişkisi

Örgüt kültürü ile öz-yeterlilik algısı arasındaki ilişkiyi açıklamak için Sosyal Öğrenme Kuramı'ndan yararlanılabilir. Sosyal Öğrenme Kuramı'na göre bireylerin öz-yeterlilik algısının ana kaynaklarından biri, başkalarının model alınmasıdır. Bu noktada, başkalarını model alırken hem model alanın hem de model olanın sahip olduğu kültürel değerler sürecin kendisini ve öz-yeterlilik algısını etkileyecektir. Bu etkiyi ele almadan önce, Sosyal Öğrenme Kuramı'nı açıklamakta yarar vardır. Bu kuramının öncülerinden Sears (1951), sosyalleşme sürecinde bireylerin, kültürün etkisiyle, aile çevresinden başlayarak ve diğer çevreyle tutum, davranış ve değerleri nasıl içselleştirdiğini; bir diğer bilimci Mischel (1973) ise kişi ve durumlar arasındaki etkileşimi, gözlemleyerek öğrenmeyi ve modellemeyi açıklamaya çalışmıştır. Bu süreçte, sosyal öğrenme kuramı ile ilgili en kapsamlı ve belirleyici çalışmalar Bandura tarafından yapılmıştır (Bandura, 1961, 1969, 1977, 1986, 2001, 2009). Bandura'ya göre, öğrenmenin temelinde gözlem ve başkalarının yaptığı davranışların model alınmasının önemli etkisi vardır. Bu süreçte önemli olan, bireyin başkalarını gözlemleyebilmesidir. Öğrenmenin etkililiği, öğrenenin modelden gözlemlediği davranışı taklit edebilme kabiliyetiyle sınırlıdır. Sosyal Öğrenme Kuramı'na göre bireyler, içinde yaşadıkları topluma bakarak bilişsel ve sosyal olarak etkilenirler ve öğrenme eylemini gerçekleştirirler. Fakat farklı kültürlerde farklı yaşam şekilleri vardır ve bu durum bireylerin bütün davranış ve algı sistemlerini etkileyecektir.

Örneğin, kolektivist bir toplum bireylerini bireysel performanstan daha ziyade grup performansına yönlendirirken, diğer taraftan, bireyci toplumlar bireysel performansları ödüllendirici bir sisteme sahiptirler. Bireyci bir kültür olan ABD'deki örgütlerde elde edilen başarıların geri bildirimi istenirken, kolektivist kültür olan Japonya'da başarısızlıkların rapor edilmesi istenir (Bailey, Chen ve Dou, 1997). Kitayama ve diğerlerinin (1997) belirttiği üzere, ABD'de arkadaşlar arasında oynanan voleybol, eğlence ve oyun havasında geçerken, bu durum Japonya'da oldukça ciddiye alınarak başarı ya da başarısızlık değerlendirmesi yapılır. Eril ve dişil kültürdeki bir örgütte kadın ve erkeklerin karşılaştığı uygulamalar da birbirinden farklı olacaktır. Bu nedenle kültür içinde yaşanan bütün bu öğrenme ve deneyim süreçleri, bireylerin öz-yeterlilik algılarını olumlu ya da olumsuz şekilde etkileyecektir. Çünkü yukarıda da belirtildiği üzere, bireylerin öz-yeterlilik algılarının kaynaklarından biri dolaylı öğrenmedir (bkz. Tezin Modeli). Dolayısıyla bu bilgilerden hareketle bireyin uzun yıllar çalıştığı örgütün kültür yapısı, bireysel ve kolektif yeterlilik algısını etkileyecektir.

Gerek kaynakları bakımından gerekse sonuçları bakımından bireysel ve kolektif yeterlilik aynı mekanizmaya sahip oldukları için bu bölümde kültürün bu iki kavram üzerine olan etkisi birlikte ele alınacaktır. Hofstede'in örgüt kültürü boyutları ile ilgili detaylı bilgi önceki bölümlerde yer aldığı için, bu bölümde sadece kültür boyutları ile bireysel ve kolektif yeterlilik algısı ilişkisine yer verilecektir.

a-) Güç Mesafesi ile Öz-Yeterlilik ve Kolektif Yeterlilik Algısı İlişkisi

Yüksek güç mesafesine sahip örgütlerde, ücret vb. eşitsizlikler, imtiyazlar, merkezileşme, statü sembolleri ve otokratik liderlik tarzı vardır; bu örgütlerde personele yetki devredilmemiştir (Hofstede, 1983). Bu tür örgütlerde öz-yeterlilik algısının olumsuz şekilde etkilenmesi beklenir. Düşük güç mesafesine sahip örgütlerde ise, eşitsizlik ve hiyerarşi yerine demokratik liderlik uygulamaları vardır; astlar karar alınırken kendilerine danışılmasını beklerler; ideal yönetici, kaynak yaratıcı ve demokratiktir. Bu tür örgütlerde imtiyaz ve statü sembolleri hoş karşılanmaz. Bu durum, öz-yeterlilik algısını olumlu yönde etkiler. Çünkü birey ve onun fikirleri değerlidir. Bireye verilen önem ve yetki onun kendi yeterliliğine olan inancını artıracaktır.

Bireysel yeterliliğe benzer şekilde güç mesafesinin yüksek ya da düşük olması kolektif yeterliliği de etkileyecektir. Çünkü örgütte yüksek güç mesafesinin olması, bireylere yetki verilmemesi gibi gruplara da yetki ve inisiyatif verilmesini etkileyecektir. Düşük güç mesafesinde ise gruplar kendilerini daha rahat ifade edebileceklerdir. Bu bağlamda bireysel ve kolektif yeterliliğin bu süreçten benzer şekilde etkilenmesi beklenir. Yazındaki bazı çalışmalar bu sonucu desteklemektedir (Tüz, 2004; akt. Eğinli ve Çakır, 2011; Christiansen, 2012,139; Kumar ve Uzurt, 2011). Emet (2006) ise güç mesafesi ile öz-yeterlilik arasında bir ilişki tespit edememiştir. Earley (1999) farklı kültürlerde yaptığı çalışmada, yüksek güç mesafesine sahip bireylerin kolektif yeterlilik algılarının pozitif şekilde etkilendiğini, bireysel yeterliliklerinin ise negatif şekilde etkilendiği sonucuna ulaşmıştır.

Bu bilgilerden hareketle, yüksek güç mesafesinin bireysel ve kolektif yeterliliği olumsuz şekilde; düşük güç mesafesinin ise olumlu şekilde etkilemesi beklenir. Bu bağlamda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir

H6a. Yüksek güç mesafesi ile öz-yeterlilik algısı arasında negatif bir ilişki vardır.

H6b. Yüksek güç mesafesi ile kolektif yeterlilik algısı arasında negatif bir ilişki vardır.

b-) Belirsizlikten Kaçınma ile Öz-Yeterlilik ve Kolektif Yeterlilik Algısı İlişkisi

Belirsizlik düzeyi düşük örgütlerde risk almak ve değişim yaşanması normal kabul edilir. Bu durum, öz-yeterlilik algısının olumlu şekilde etkilenmesine neden olacaktır. Çünkü bu örgütlerde bireylere yeni deneyimler edinme fırsatı verilir. Bireyler bu deneyimleri sonucu öz-yeterlilik algılarını pekiştirir ve artırırlar. Belirsizlik düzeyi yüksek örgütlerde ise farklı görüş ve fikirler hoş karşılanmaz (Uzun, 2007) çünkü bu örgütlerde katı ve hiyerarşik bir yapı vardır. Doğal olarak öz-yeterlilik algısı bu tür kültürde gelişemez ve olumsuz etkilenir. Bu kapsamda, kolektif yeterlilik algısının benzer etkilere maruz kalacağı beklenir. Çünkü kolektif yeterlilik, öz-yeterliliğin grup düzeyine aktarılmasıdır. Bu nedenle belirsizlik düzeyi yüksek örgütlerde, hiyerarşi, katı kurallar, denetim, güven eksikliği gibi uygulamalardan dolayı kolektif yeterlilik algısı olumsuz şekilde etkilenirken;

belirsizlik düzeyi düşük örgütlerde kolektif algı olumlu şekilde etkilenecektir. Bu bilgilerden hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H7a. Yüksek düzeyde belirsizlikten kaçınma ile öz-yeterlilik arasında negatif bir ilişki vardır.

H7b. Yüksek düzeyde belirsizlikten kaçınma ile kolektif yeterlilik arasında negatif bir ilişki vardır.

c-) Bireysellik-Kolektivcilik ile Öz-Yeterlilik ve Kolektif Yeterlilik Algısı İlişkisi

Bireyci kültürün egemen olduğu örgütlerde, bireylere inisiyatif verilerek, bireysel performans ve başarılar ödüllendirilir. Bu tür örgütlerde öz-yeterlilik algısının olumlu şekilde etkilenmesi beklenir. Çünkü bu örgütlerde bireyler ve bireysel başarılar önemlidir; dolayısıyla bu tür örgütlerde bireysel olarak elde edilecek başarının desteklenmesi ve onaylanması, o kişinin bireysel açıdan öz-yeterliliğini de artıracaktır. Bunun aksine kolektif kültürün egemen olduğu örgütlerde, kolektif başarıların ödüllendirilmesi ve desteklenmesinden dolayı kolektif yeterlilik algısı gelişecektir. Çünkü takım çalışması, yardımlaşma vb. konular bu tür örgütlerin temel anlayışıdır. Bu örgütlerde ekip arkadaşlarının birbirine verdiği destek, sinerji yaratacak; dolayısıyla takım ruhunu ve kolektif yeterliliği artıracaktır (Hofstede, 2001; Triandis ve diğerleri, 1990,1008; Kitayama ve diğerleri, 1997; Bandura, 1995; Kumar ve Uzkuurt, 2011,10). Bu bilgilerden hareketle, aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H8a. Kolektivcilik kültürü ile öz-yeterlilik algısı arasında negatif bir ilişki vardır.

H8b. Kolektivcilik kültürü ile kolektif yeterlilik arasında pozitif bir ilişki vardır.

d-) Erillik-Dışılık Boyutu ile Öz-Yeterlilik ve Kolektif Yeterlilik Algısı İlişkisi

Eril kültürün egemen olduğu örgütlerde, merkezileşme, rekabet, çatışma ve performans gibi kavramların (Tüz, 2004; akt. Eğinli ve Çakır, 2011; Hofstede, 2001)

önemli olması nedeniyle, bu tür kültürlerde öz-yeterlilik ve kolektif yeterlilik algısının olumsuz şekilde etkilenmesi beklenirken; dişil örgüt kültürünün egemen olduğu örgütlerde, grup başarısına verilen önem ve uzlaşmacı, eşitlikçi bir yaklaşımın egemen olmasından dolayı; kolektif algı olumlu şekilde etkilenecektir. Bu bilgilerden hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H9a. Eril örgüt kültürü ile öz-yeterlilik algısı arasında negatif bir ilişki vardır.

H9b. Eril örgüt kültürü ile kolektif yeterlilik algısı arasında negatif bir ilişki vardır.

e-) Kısa-Uzun Dönem Yönelimi (KUDY) ile Öz-Yeterlilik ve Kolektif Yeterlilik Algısı İlişkisi

Uzun zaman yönelimli kültürün baskın olduğu örgütler, pazar payını artırmaya ve geleceğe odaklanmışlardır. Bu örgütlerde uzun sürede alınacak sonuçlar üzerinden değerlendirme yapılır; çalışanlara kendilerini ifade etme ve katkı sunabilmeleri için yeterince süre tanınır. Bu durum çalışanlarda baskı yaratmaz ve öz-yeterlilik algısı bundan olumlu şekilde etkilenecektir. Çünkü öz-yeterlilik algısının gelişmesi hemen başlayıp bitecek bir süreç olmayıp, uzun bir zaman almakta ve devamlılığı gerekmektedir (Emet, 2006). Bu nedenle, öz-yeterlilik algısının oluşması için belirli bir süre gereklidir. Kısa zaman yönelimli kültürün baskın olduğu örgütlerde ise, sonuçlar hemen (bir ay-bir yıl vb.) elde edilmek istenir. Bütün sistem elde edilecek sonuçlar üzerine kurulmuştur ve çalışanlar bununla değerlendirilir (Hofstede, 2001,361); bu durum çalışanlarda baskı yaratabilir. Bu nedenle, kısa döneme yönelimli örgütlerde hem bireysel hem de kolektif yeterlilik algısının olumsuz şekilde etkilenmesi beklenir. Bu bilgilerden hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H10a.Uzun zaman yönelimli örgüt kültürü ile öz-yeterlilik arasında pozitif bir ilişki vardır.

H10b.Uzun zaman yönelimli örgüt kültürü ile kolektif yeterlilik arasında pozitif bir ilişki vardır.

2. 13. 3. Öz-Yeterlilik ile Kolektif Yeterlilik İlişkisi

Öz-yeterlilik ile kolektif yeterlilik arasındaki ilişkiyi açıklamak için Sosyal Etki Kuramı'ndan yararlanılabilir. Bu kuram, grup ve kişi arasındaki ilişkileri

açıklar. Bu kurama göre, kişinin içinde bulunduğu grup kişinin davranış ve tutumlarını etkiler ve bu etkiler, grubun büyüklüğü, gruba olan yakınlık vb. faktörlere bağlıdır (Latané, 1981). Kolektif yeterlilik ile öz-yeterlilik ilişkisi bu kuram aracılığıyla ele alındığında, bireyin öz-yeterliliği, içinde yer aldığı grubun kolektif yeterlilik algısından olumlu ya da olumsuz şekilde etkilenecektir. Aynı şekilde bireylerin öz-yeterlilik algıları da grubun yeterlilik algısı üzerinde etkiye sahip olacaktır. Çünkü Bandura'nın (1997,478) da belirttiği gibi, birey önce kendi öz-yeterliliğini değerlendirir ve daha sonra grup içindeki eylemine geçer. Bu konuyla ilgili olarak yazında yapılan çalışmalarda; öz-yeterlilikle kolektif yeterliliğin karşılıklı olarak birbirlerini etkiledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Goddard ve Goddard (2001) okullarda yaptıkları çalışmada, güçlü kolektif yeterliliğin öğretmen öz-yeterliliği üzerinde olumlu şekilde etkili olduğunu (%80), zayıf yeterliliğin ise tam tersi bir etki yaptığını tespit etmişlerdir. Fernandez ve diğerleri (2002), kolektif yeterlilik algısının köklerinin bireysel yeterlilik algısının toplum düzeyine aktarılmasından kaynaklandığını belirtmektedirler. Bunlara ek olarak; Zaccaro, Blair, Peterson ve Zazanis'e göre, (1995; akt. Chen and Bliese, 2002) öz-yeterlilik ile kolektif yeterlilik arasında güçlü bir ilişki vardır. Öcal ve Aydın (2009) da yaptıkları çalışmada kolektif yeterlilik inancı ile öz-yeterlilik inancı arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Özetle; yazında, öz-yeterlilik algısının kolektif yeterlilik algısını, kolektif yeterlilik algısının da bireysel yeterlilik algısını etkilediği belirtilmektedir. Bu bilgilerden hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H11a. Öz-yeterlilik ile kolektif yeterlilik algısı arasında pozitif bir ilişki vardır.

H11b. Kolektif yeterlilik ile öz-yeterlilik algısı arasında pozitif bir ilişki vardır.

2. 13. 4. Öz-Yeterlilik ile İş Tatmini İlişkisi

Öz-yeterlilik ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıklamak için İş Özellikleri Kuramı'ndan yararlanılabilir. İş zenginleştirme kuramının öncülerinden Hackman (1980) bu kuramın kaynağı olarak, Scott'un (1966) "aktivasyon", Herzberg'in (1976) "hijyen" (motivasyon), Hackman ve diğerlerinin (1975) "iş özellikleri" ve Emery ve Trist'in (1960) "sosyo-teknik sistem" kuramı olmak üzere dört farklı yaklaşımı göstermektedir.

Kuramın öncülerinden Hackman (1980), iş zenginleştirme yöntemiyle, örgütsel verimlilik, kalite, çalışanların deneyimi, motivasyon ve iş tatmininin

artacağını; iş zenginleştirme yöntemi olarak belirlenen net bir yöntem olmadığını Örneğin, bazı konularda çalışanlara yetkiler verilebileceğini ya da bazı işlerin takım bazlı yürütülebileceğini belirtmektedir. İş zenginleştirme çalışmaları yaparken yukarıda da belirtildiği üzere dört farklı yaklaşımdan yararlanılabileceği ifade edilmektedir. Bu yaklaşımlar aşağıda kısaca ele alınacaktır;

a-) *Aktivasyon Kuramı*: Scott (1966) tarafından geliştirilmiş olan bu yaklaşıma göre, işyerindeki birçok sorun, işlerin rutinleşmesi ve tekrarlanan görevlerden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle bu kuram kişinin rutinleşmeden dolayı uyarılma seviyesinin azaldığı durumlarda, kişiyi uyanık ya da hazır halde tutacak girdiler sağlanmasını ifade eder. Bu yaklaşım, işgörenlerin rotasyonla günlük ya da haftalık iş değiştirmelerinin, onların sürekli yeniliklere karşı hazır olmalarını, uyarılmalarını ve bu yolla rutinleşmeden kaçınacaklarını öne sürer.

b-) *Motivasyon (Hijyen) Kuramı*: Herzberg (1976), sadece dış (hijyen) faktörlerle (ödeme, politikalar, çalışma koşulları, yönetici uygulamaları vb.) motivasyon sağlanamayacağını; buna ek olarak; sorumluluk, tanınma, ilerleme, başarı ve kişisel gelişim gibi faktörlerin de iş zenginleştirme yoluyla işgörelere aktarılıp motivasyonun sağlanabileceğini belirtmiştir.

c-) *İş Özellikleri Kuramı*: Hackman ve Oldham'ın (1975) geliştirdikleri bu kuram, işgören özelliklerine uygun olarak işi oluşturan boyutların değişmesine dayanır. Bunlar; *beceri çeşitliliği, görev kimliği, görevin önemi, otonomi ve geri bildirim* olarak belirtilmektedir. Bu niteliklere sahip işler, zenginleştirilmiş ve çalışanları güdüleme potansiyeline sahip işler olarak tanımlanır. Bu yaklaşıma göre çalışanın iş deneyimine uygun değişiklikler yapılarak işin yeniden tasarlanması, işgörenin güdülenme düzeyini ve iş doyumunu arttıracaktır.

d-) *Sosyoteknik Sistem Kuramı*: Emery ve Trist'in (1960) geliştirdikleri bu kurama göre, işyerinin teknik yönü ile sosyal yönü (kültür vb.) arasında bütünleşme sağlanarak birbirlerini desteklemelerine olanak sağlanmalıdır. Yazarlar, bu yolla iş zenginleştirilmesi sağlanacağını öne sürmektedirler.

Yukarıda da belirtildiği gibi, iş zenginleştirme konusunda birçok yaklaşım ve yöntem vardır. Bu konu başlı başına ayrı bir çalışma konusu yapılabilir. Bu çalışmada "iş zenginleştirme kuramı"ndan öz-yeterlilik ile iş tatmini kavramlarının ilişkisini açıklamakta yararlanılacaktır. Bu noktada konu ele alındığında bu ilişki aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

İş zenginleştirme çalışmaları, işin kendisinde, örgütte ve bireylerin bilişsel süreçlerinde değişiklik meydana getiren uygulamalardır. Bu uygulamalar sonucunda örgütte verimlilik, çalışanlarda güdülenme düzeyi ve iş tatmininin artacağı daha önce vurgulanmıştı. Bu noktada iş zenginleştirme sürecinde öz-yeterlilik algısının rolüne değinmekte yarar vardır. Çünkü örgütte iş zenginleştirme çalışmalarında yaşanacak değişiklikler, çalışanları olumlu ya da olumsuz şekilde etkileyecektir. Bu yeni koşullara uyum sağlamak ve görevleri daha etkin biçimde yerine getirebilmek için yüksek seviyede öz-yeterlilik algısına ihtiyaç duyulacaktır. Çünkü zorluklarla baş edebilmek ve değişen koşullara uyum sağlayabilmek, öz-yeterlilik kavramının bireylere sağladığı faydalar arasında yer alır. Dolayısıyla örgütte yaşanan iş zenginleştirme sürecindeki değişikliklere, öz-yeterlilik seviyesi yüksek işgörenler daha kolay uyum sağlayabilecekler ve bu sürecin getirdiği zorlukları aşabileceklerdir. Zorlukları aşip yeni koşulları başarıyla içselleştiren işgörenlerin iş zenginleştirme kuramına göre iş tatmin düzeyleri de artacaktır. Dolayısıyla, öz-yeterlilik algısı yüksek bireylerin iş tatminleri de yüksek olacaktır.

Yazında, öz-yeterlilik ile iş tatmini ilişkisini inceleyen çalışmalara bakıldığında, yukarıda anlatılan ilişki doğrultusunda benzer sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Örneğin, Carlson (2009), McArthur (2008), Gist ve diğerleri (1989), Telef (2011), Gençtürk (2008). Ayrıca Schyns ve Collani (2002) çalışmalarında, mesleki öz-yeterlilik ile üstlerden memnuniyet ($r=.16$, $p<.01$), işten memnuniyet ($r=.31$, $p<0.1$) arasında anlamlı ilişki tespit etmişlerdir. Bu bilgilerden hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H12. Öz-yeterlilik ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki vardır.

2. 13. 5. Öz-Yeterlilik ile Örgüte Bağlılık İlişkisi

Öz-yeterlilik ile örgüte bağlılık ilişkisini açıklamak için, “İhtiyaçlar Hiyerarşisi” ve “Sosyal Mübadele” kuramlarından yararlanılabilir. Bu ilişkide, iki farklı kuramın kullanılmasının nedeni, önceki bölümlerde ele alındığı gibi, örgüte bağlılığın duygusal, normatif ve devam bağlılığı olmak üzere üç boyutu olması ve bu boyutların her birinin farklı nedenlere dayanmasıdır. Bu bağlamda, devam ve duygusal bağlılık “İhtiyaçlar Hiyerarşisi” ile normatif bağlılık ise “Sosyal Mübadele Kuramı” ile açıklanacaktır.

a-) İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı Aracılığıyla Öz-Yeterlilik ile Devam Bağlılığı İlişkisi

Öz-yeterlilik ile devam bağlılığı ilişkisinin açıklanmasında yararlanılacak olan İhtiyaçlar Hiyerarşisi'nin öncüsü olan Maslow, kuramını 1940'lı yıllarda öne sürmüştür. Bu kurama göre, insan ihtiyaçları beş basamaktan oluşmaktadır. Bu aşamaların ilk sırasında, insanların *yeme-içme, uyuma vb. fiziksel ve temel*; ikinci basamakta, *korunma ve güvenlik*; üçüncü basamakta *ait olma, sevgi vb. ihtiyaçlar*; dördüncü basamakta *öz-saygı ve itibar görme* son basamakta kendini gerçekleştirme, anlam, yaratıcılık vb. ihtiyaçları yer almaktadır. Maslow, özellikle ilk iki basamakta yer alan ihtiyaçların yaşamsal derecede önemli olduğunu ve bu nedenle insanların yukarıda sayılan ihtiyaçlarını karşılamak için güdülendiklerini ve eyleme geçtiklerini ifade etmektedir (Maslow, 1943).

Devam bağlılığı, işgörenin örgüte yapmış olduğu kişisel yatırımlar nedeniyle bu örgütte kalma isteğinden kaynaklanmaktadır. Bu yatırımlar; mesai arkadaşlarıyla yakın sosyal ilişkiler, emeklilik hakları, kıdem, kariyer ve bir örgütte uzun yıllar çalışmaktan dolayı elde edilen özel yeteneklerdir. Buna ek olarak, başka bir yerde daha iyi iş olanakları elde etme noktasındaki belirsizlikler de bu karara katkıda bulunur. Özetle; devam bağlılığı, işgörenin çıkarları örgüte bağlanmayı gerektirdiği için bağlılığını devam ettirir (Meyer ve Allen, 1991).

İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramından hareketle öz-yeterlilik ve devam bağlılığı ilişkisine bakıldığında; bireylerin ilk iki basamakta yer alan ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmak zorunda oldukları kaçınılmaz bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla çalışmak zorunda olan bireylerin işyerlerine devam bağlılığı göstermesi olağandır. Çünkü birçok çalışan işlerini sevmese bile sırf kendisi ve ailesinin temel ihtiyaçlarını karşılayabilmek için çalışmaya devam etmektedirler. Bu bağlamda öz-yeterlilik kavramının bu ilişkiadaki etkisine bakıldığında; öz-yeterlilik seviyesi yüksek bireylerin zorluklarla mücadele etme, azim, sebat, yılmama vb. özellikleri onların örgütlerine karşı gösterecekleri devam bağlılığı kararlarını olumlu şekilde etkileyecektir. Öz-yeterlilik seviyesi yüksek bireyler, karşılaştıkları zorlukları yeterlilik algıları sayesinde aşacaklar, yılmayacaklar, sebat edecekler ve örgüte olan bağlılıklarını devam ettireceklerdir. Özetle; yeterlilik algısının devam bağlılığını artırıcı etkisi olacaktır.

b-) Öz-Yeterlilik ile Duygusal Bağlılık İlişkisinde İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Kuramı

Bağlılığın bir diğer türü olan duygusal bağlılık; bireyleri örgüte duygusal olarak bağlayan ve bu örgütün üyesi olmaktan dolayı memnun olmalarını sağlayan, bireysel ve örgütsel değerler arasındaki bir uzlaşmadan ortaya çıkar (Wiener, 1982). Bu bağlılık türü, ihtiyaçlar hiyerarşisinin üçüncü basamağında (bir gruba ait olma, sevme, sevilme vb.) kendisine karşılık bulacaktır. Çünkü bireyler üçüncü basamakta yer alan ihtiyaçlarını karşılamak için bir gruba yani örgüte duygusal olarak bağlanacaklardır. Bu bağlılıkta öz-yeterlilik algısı yüksek olan bireylerin örgüte olan bağlılıklarının da yüksek olması beklenir. Çünkü bu algının bireylere aktardığı özellikler (sebat etme, yılmama, azim vb) göz önünde bulundurulduğunda, bu kişilerin örgütlerine duygusal olarak bağlanmalarında öz-yeterlilik algısının olumlu etkisi olacaktır.

c-) Öz-Yeterlilik ile Normatif Bağlılık İlişkisinde Sosyal Mübadele

Kuramı

Normatif bağlılık; kendini örgüte adamayı ve sadakati teşvik eden bir kültür içinde örgütlere bağlı ve sadık olma eğilimine vurgu yapar. Ayrıca normatif bağlılık, örgütsel misyon, hedef, politika ve faaliyet tarzlarıyla tutarlı olan ve birey tarafından içselleştirilen inançları da kapsar (Allen ve Meyer, 1990). Bu bağlılıkta birey-örgüt değerleri arasında bir uyum vardır. Çalışanların bu tür bağlılığı sergilemesinin nedeni, bunun doğru ve etik olduğuna inanmalarındadır. Özetle; bu bağlılık türü ahlaki gerekçelerle ortaya çıkmaktadır (Wasti, 2002).

Daha önce öz-yeterlilik ile performans arasındaki ilişkinin açıklanmasında ayrıntılı yer verilmiş olan Sosyal Mübadele Kuramı'na göre (Blau, 1964), mübadele ilişkisinde taraflar arasındaki karşılıklı ilişkiler belirli bir zorunluluğa dayandırılmamıştır. Bir taraf, diğer tarafa bir kaynak sağladığında; diğer tarafın da bu kaynağa karşılık vermesi beklenir. Buradaki karşılığın zamanlaması ve niteliği ise gönüllülük ve güven esasına dayanır (Gürbüz, 2006). Normatif bağlılıkta da istenen, bireylerin örgüte bilinçli ve isteyerek bağlanmasıdır. Bu bağlılığın oluşabilmesi için, örgütün sosyal mübadele kapsamında çalışanın bağlılığını artırıcı eğitim, kariyer olanakları, sosyal destek, danışmanlık vb. olanaklar sunması; çalışanın da bu nedenle örgüte karşı bağlılık, yüksek performans ve örgütsel vatandaşlık davranışı göstermesi beklenir. Bu noktada örgütün çalışanın yeterliliğini artırmaya yönelik yaptığı

faaliyetler (yetki, anlam, katılım vb.) sonucunda çalışanın öz-yeterliliği artacak; bunun karşılığında örgüte olan bağlılığının da artması beklenecektir.

Yazında, öz-yeterlilik ile örgüte bağlılık arasında olumlu yönde bir ilişkinin varlığını ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır (Örneğin, Carlson (2009), Mengi (2011), Schyns ve Collani (2002), Stone ve Henry (2003) vb.). Öz-yeterlilik ile örgüte bağlılığın boyutlarını ilişkilendiren çalışmalar incelendiğinde; Vuuren ve diğerleri'nin (2008) öz-yeterlilik ile duygusal ve normatif bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu, devam bağlılığı ile herhangi bir ilişki olmadığını saptamaları; Okan'nın (2009) çalışmasında, öz-yeterlilik ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkiyi tespit ettiği görülebilir. Farklı bir sonuç olarak; Çoban ve Demirtaş (2011) çalışmalarında, örgüte bağlılık ile akademik iyimserliğin öz-yeterlilik alt boyutu arasında anlamlı fakat düşük bir ilişkiyi tespit etmişlerdir.

Bilindiği gibi Bandura, öz yeterlilik düzeyi yüksek bireylerin, kendilerine zor ve gerçekçi hedefler seçtiklerini ve bu hedeflere daha fazla bağlılık gösterdiklerini belirtmiştir (Bandura, 2000,120). Bu özellikler göz önüne alındığında; mücadele azmi olan, ısrar eden, kolay yılmayan vb. özelliklere sahip bireylerin örgütlerinden de kolayca vazgeçmeleri beklenemez. Böylece hem yukarıda kuramlar ile açıklanmaya çalışılan öz-yeterlilik ile örgüte bağlılık ilişkisi, hem de çeşitli araştırma sonuçlarına bakılarak öz-yeterlilik algısının örgüte bağlılık türlerinin hepsini olumlu şekilde etkilemesi beklenir. Bu bilgilerden hareketle, aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H13. Öz-yeterlilikle örgüte bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.

2. 13. 6. Öz-Yeterlilik ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Öz-yeterlilikle işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi açıklamak için “Eşitlik Kuramı”ndan yararlanılabilir. Eşitlik Kuramı, Adams (1965) tarafından, General Elektrik işletmesinde güdülenme üzerine yapılan bir dizi araştırmaların sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu kurama göre, örgütlerde bireyler, kendi girdi/çıktı oranlarını başkalarının girdi/çıktı oranları ile kıyaslayarak örgütsel eşitsizlik ya da eşitlik konusunda bir yargıya varırlar. Fakat bu yargılar kişiye özgü ve öznedir. Bazı bireyler, aynı sonucu eşitsizlik olarak algılayarak, bazıları bu sonucu normal karşılayabilir. Bireyin bu değerlendirme sonucu algılayacağı eşitlik ya da eşitsizlik onun örgütteki davranışlarını etkileyecektir. Bu süreçte eğer birey girdi/çıktı oranında bir eşitsizlik algılayarsa, Adams'a göre altı farklı yöntemle bu eşitsizliğe tepki

gösterecektir; öncelikle kendi girdilerini değiştirecek (çaba vs.), bu yolla sonuç alamazsa, kendi çıktılarını değiştirecektir (ücret artışı); ardından algılarını değiştirecek ve eğer bu yolla da eşitsizlik giderilmezse, önce kendi düşüncelerini değiştirecek, ardından kıyasladığı kişileri değiştirecek ve bütün bu yolları kullanıp çözüm bulamadığı takdirde; son çare olarak işini bırakmayı seçecektir. Özetle; eşitlik kuramına göre örgütte yaşanacak eşitsizlik algısı bireyi işten ayrılma noktasına kadar getirebilmektedir. Yazındaki birçok çalışma, örgütte eşitlik/eşitsizlik algılarını işten ayrılma niyetinin öncüsü olarak göstermiştir (Konovsky ve Cropanzano, 1991; Lipponen ve diğerleri, 2004; Özer ve Günlük, 2010).

Bu bağlamda, eşitlik kuramı aracılığıyla öz-yeterlilik algısı ile işten ayrılma niyeti ilişkisine bakıldığında; işgörenin örgütte algılayacağı eşitsizlikle baş etmede bireyin öz-yeterlilik algısının önemli rol oynayacağı düşünülebilir. Birey, eşitsizlikle mücadele ederken, onun kararlarını, azmini, ısrarını olumlu şekilde etkileyerek ona bu süreçte enerji ve direnç sağlayacak önemli bir değişken, öz-yeterlilik algısı olacaktır. Öz-yeterlilik algısı yüksek bireyler, algılayacakları eşitsizlik karşısında yılmayacak, bütün çözüm yollarını kullanacak ve işten ayrılmaktansa kalıp mücadele etme yolunu seçecektir. Çünkü öz-yeterlilik algısı yüksek bireylerin temel özellikleri bunu gerektirmektedir. Dolayısıyla öz-yeterlilik algısı arttıkça işten ayrılma niyeti azalacaktır. Yazında öz-yeterlilik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen çok az sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Bu çalışmalarda elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir:

Cheng (2008,170) yaptığı çalışmada öz-yeterliliği yüksek bireylerin daha az tükenmişlik ve daha fazla başarı yaşadıklarını; bu sayede işten ayrılma niyetinde olmadıklarını belirtmektedir. Carlson (2009) yaptığı çalışmada, öz-yeterlilik algısının artması ile işten ayrılma niyetinin azaldığı sonucuna ulaşmıştır. Bal (2008) tarafından yapılan çalışmada ise, öz-yeterlilikle işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir.

Öte yandan yukarıdakilerden farklı olarak Ökten (2008), öz-yeterlilik yerine yetkinlik kavramını eş anlamlı olarak kullandığı çalışmada öz-yeterliliğin işten ayrılma niyetini etkilemediği sonucuna ulaşmıştır.

Yazındaki bazı çalışmalar ise, öz-yeterliliğin değişikliklere uyum sağlama sürecine olumlu şekilde katkı yaptığını öne sürerek, yeni koşullara uyum sağlamanın belirleyicilerinden biri olarak öz-yeterlilik kavramını göstermektedirler (McDonald ve Siegall, 1992, 1996; Morrison ve Brantner, 1992; Noe ve Wilk, 1993). Bu

çalışmaları dayanak göstererek, öz-yeterliliğin, değişimi istemeye olan katkısının işyerini değiştirme konusunda da etkisinin olacağını öngören, Schyns ve diğerleri (2007,669) bu konuda bir çalışma yapmışlar; fakat öz-yeterliliğin işten ayrılma niyetinin öncüsü olamayacağı sonucuna ulaşmışlardır.

Yukarıdaki bilgilerden hareketle, öz-yeterlilik ve işten ayrılma niyeti ilişkisine bakıldığında, karşımıza iki farklı durum çıkmaktadır: Bunlardan ilki; öz-yeterliliği yüksek bireylerin işlerine ve hedeflerine daha fazla bağlanma eğilimi göstereceği; yüksek ölçüde başarıma, hırs ve mücadele ruhuna sahip olacakları, engelleri aşma ve toparlanma konusunda üst düzey gayret gösterecekleri yönündedir. Bu noktada, öz-yeterliliği yüksek bireylerin iş yerinden ayrılmayarak karşılaştıkları sorunları çözme gayreti içinde olacakları öngörülebilir. Diğer taraftan, öz-yeterliliği yüksek bireylerin değişikliklere kolay uyum sağlamaları, riski göze almaları ve başarıma inançlarının yüksek olması gibi özellikleri düşünüldüğünde; çalıştıkları işyerinde karşılaştıkları sorunları çözmektense yeni iş aramaktan ve iş değiştirmekten çekilmeyecekleri; dolayısıyla kolaylıkla işlerini değiştirebilecekleri öngörülebilir.

Bu çalışmada her iki durum göz önüne alındığında; çoğunlukla elde edilen sonuçlar, öz-yeterliliğin işten ayrılma niyetini azalttığı yönündedir. Bu nedenle ilgili hipotez bu doğrultuda geliştirilmiştir.

H14. Öz-yeterlilikle işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki vardır.

2. 13. 7. Öz-Yeterlilik ile Performans İlişkisi

Öz-yeterlilik ile performans arasındaki ilişkiyi açıklamak için “Sosyal Mübadele Kuramı”ndan yararlanılabilir. Hatırlanacağı gibi Blau (1964) tarafından geliştirilen bu kurama göre, mübadele ilişkisinde taraflar arasındaki karşılıklı ilişkiler belirli bir zorunluluğa dayandırılmamış olup; bir taraf diğer tarafa bir kaynak sağladığında; diğer tarafın da bu kaynağa karşılık vermesi beklenir. Buradaki karşılığın zamanlaması ve niteliği ise gönüllülük ve güven esasına dayanır (Gürbüz, 2006). Taraflar mübadele sırasında birbirlerine ekonomik ve sosyo-duygusal çıktılar olmak üzere iki tür çıktı sunarlar (Cropanzano ve Mitchell, 2005). Bu bağlamda, kuramın dayandığı temel anlayışa göre, örgütün ya da liderin eğitim, kariyer, mentorluk, yetki göçertme, katılım isteme vb. konularda destek vermesi yoluyla işgöreni güçlendirmesi ve onun öz-yeterlilik seviyesini artırması sonucunda, işgörenin de karşılık olarak olumlu davranışlarda bulunması ve çeşitli çıktıları

olumlu şekilde etkilemesi beklenir; bu çıktılardan en önemlisi, performanstır. Bireyin artan öz-yeterlilik algısı onun başarısını da artıracak; dolayısıyla performans olumlu şekilde etkilenecektir. Öz-yeterlilik algısı, bireylerin performans düzeylerini, *hedef belirleme, güdülenme ve sebat etmek, başarısızlık durumunda tekrar toparlanma* gibi süreçlerdeki merkezi rolü sayesinde etkilemektedir (Bandura, 1982, 1986).

Yazındaki araştırmalarda, yüksek düzeydeki öz-yeterlilik algısının, bireylerin performansını farklı şekillerde etkileyeceği belirtilmiştir (Bandura, 1986, 2003; Chen ve diğerleri, 2004; Zimmerman, 2000; Heslin ve Latham, 2004; Vrugt ve diğerleri, 1997). Bunlardan ilki, bu algının ve dolayısıyla bireylerin kendi kapasitelerine olan güvenlerinin onları yüksek hedefler koymaya, bunun için çaba sarf etmeye ve kapasitelerini optimum düzeyde kullanmaya yöneltmesidir; bu durum da bireylerin performansını artırır. Bunun tam aksi durumda ise birey, kendi kapasitesi ile ilgili öz-yeterliliğini eksik algırsa, yapacağı eylemin kendi kapasitesini aşacağını düşünür; bu durum bireyde gereksiz stres yaratır ve performansı düşer (Bandura, 1982,1986). Bandura'ya (1982,123) göre, bazı durumlarda yüksek öz-yeterlilik algısı bireyleri başarısızlığa götürebilir. Şöyle ki, birey kendi bilişsel süreçlerine ve kapasitesine aşırı şekilde güvenip, bu doğrultuda gerekli eylemler için daha az kaynak aktarır ya da daha az gayretli olursa istediği sonucu alamaz ve başarısız olabilir (Bandura, 1988,284; Stone, 1998; Bandura ve Jordon, 1991). Yazında öz-yeterlilik ile performans arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar özetle şöyledir:

Gist ve diğerleri (1989), üniversite yöneticileri üzerinde yaptıkları çalışmada bilgisayar kullanma öz-yeterliliği ile performans arasında pozitif ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Heslin ve Latham (2004), Avusturya'da uluslararası bir işletmede yöneticiler üzerinde yaptıkları bir çalışmada, yöneticilerin öz-yeterlilikleri ile performansları arasında pozitif ilişki tespit etmişlerdir. Staples ve diğerleri (1999) yaptıkları çalışmada, öz-yeterliliğin iş performansını artırdığı sonucuna ulaşmışlardır.

Performansın, öz-yeterlilik algısından etkilendiği gibi, öz-yeterlilik algısı da performans sonuçlarından etkilenmektedir (Lindsley, Brass ve Thomas, 1995; Shea ve Howell, 2000). Daha önce de belirtildiği gibi, elde edilen olumlu ya da olumsuz performans sonuçları bireylerin öz-yeterlilik algısının kaynakları arasında yer almaktadır. Bu kaynakların geri besleme yoluyla öz-yeterlilik algısını etkilediği Bandura tarafından belirtilmişti (Bandura, 1995,1977). Bu nedenle bireylerin performansları ile öz-yeterlilikleri arasında karşılıklı bir ilişkiden söz edilebilir (Bandura ve Adams, 1977; Kazdin, 1979; Bandura, 1986,346).

Yazında, öz-yeterlilik ile performans arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların büyük bir çoğunluğu öz-yeterliliğin performansı olumlu şekilde etkilediğini belirtmektedir. Ancak sınırlı sayıdaki bilimci (Vancouver ve diğerleri, 2000, 2001, 2006; Powers, 1991; Özyılmaz, 2012) yüksek öz-yeterlilik algısı ile sonuçsal performans arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Bu bilimciler, öz-yeterlilikle geçmiş performans arasında ilişkiyi saptarken; sonuçsal ya da geleceğe yönelik performansla ilgili tam tersi bir durumla karşılaşmışlardır. Özellikle, Vancouver ve diğerleri (2000, 2001, 2006), ardarda yaptıkları görgül çalışmalarda, öz-yeterlilik algısının geçmiş performans kaynaklı olduğunu, zaman içinde etkisini kaybettiğini; gelecek yönelimli eylemlerde yüksek öz-yeterlilik algısının performansı artırmadığını tespit etmişlerdir. Benzer şekilde, Özyılmaz (2012) da yaptığı çalışmada, öz-yeterlilikle performans arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır.

Özetle, yazında öz-yeterlilik algısı düşük olan kişilerin performansının düşük, algısı yüksek olan kişilerin ise performansının yüksek olduğu belirtilmektedir (Judge ve diğerleri, 2007,113; Lee ve Ko, 2010,844). Bu bilgilerden hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H15. Öz-yeterlilik ile performans algısı arasında karşılıklı pozitif bir ilişki vardır.

2. 13. 8. Kolektif Yeterlilik Kavramı ile İş Çıktıları ve Tutumları İlişkisi

Yazında, kolektif yeterliliğin daha çok okul ve spor alanındaki başarılar, örgütsel performans, örgüte bağlılık, suç oranları ve güdülenme üzerinde etkili olduğu konusunda çalışmalar vardır (Chen ve Bliese, 2002; Borgogni, Russo, Petitta ve Latham, 2009; Mastrorilli, Borgogni ve Petitta, 2010; Petitta ve Falcone, 2007; Russo, Dammacco ve Borgogni, 2007; James, 2008). Bu bölümde kolektif yeterliliğin etkili olduğu ve bu çalışmada yer alacak örgütsel sonuçlar ele alınacaktır. Bireysel öz-yeterlilikte örgütsel performans, bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkilerini açıklamak için kullanılan kuramlar kolektif yeterlilik ilişkisinde de kullanılacaktır. Ancak, bireysel öz-yeterlilik ile kolektif yeterliliğin benzer öncü ve sonuçlara sahip olması nedeniyle gereksiz tekrardan kaçınılarak, bu bölümde kuramlar detaylı şekilde ele alınmadan sadece kolektif yeterlilikle ilgili kavramların bu ilişkiadaki rolüne değinilecek ve hipotezler geliştirilecektir.

2. 13. 9. Kolektif Yeterlilik ile İş Tatmini İlişkisi

Kolektif yeterlilik ile iş tatmini ilişkisi, “İş Zenginleştirme Tekniği” aracılığıyla ele alınabilir. İş zenginleştirme tekniği, gerek örgütsel işleyişe, gerekse bireylerin psikolojik (güdülenme, stres vb.) ve fiziksel koşullarında (birim ve kullanılan araç-gereç değişikliği vb.) önemli değişiklikler getirmektedir. Bu değişiklikler sonucunda örgütte iş tatmininin artığından daha önce söz edilmişti. Örgütte yaşanan bu değişiklikler bazı bireyleri olumlu bazılarını ise olumsuz şekilde etkileyecektir. Yeni koşulların getirdiği zorlukları aşabilmek ve bu sürece uyum sağlayabilmek için bireylerin desteğe ve kolektif yeterlilik algısına ihtiyaçları olacaktır. Bu noktada, örgütte ya da grupta var olan kolektif yeterlilik algısı, bireylerin bu koşullara alışmalarına, başarıyla görevlerini yerine getirmelerine ve mücadele etmelerine yardımcı olacaktır. Özellikle kolektif yardımlaşma ve destek bu noktada büyük önem taşımaktadır. Bu değişim sürecine başarıyla uyum gösteren işgörenin iş tatmin düzeyi de artacaktır. Meyer ve diğerlerine (2002) göre, kolektif yeterlilik algısı verimliliği artırmakta; bu durum işgörenlerin kendilerini daha kıymetli olarak değerlendirmelerine neden olmakta ve onların iş tatminlerini artırmaktadır.

Yazında kolektif yeterliliğin iş tatminini etkilediği yönünde çalışmalar vardır (Borgogni ve diğerleri, 2009; Caprara ve diğerleri, 2006; Walumbwa ve diğerleri, 2004). Klassen ve diğerleri (2010) Amerika ve Kore’de yaptıkları çalışmada kolektif yeterlilik algısının iş tatminini olumlu şekilde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Benzer şekilde McArthur (2008) ile Zellars ve diğerleri (2001) yaptıkları çalışmalarda kolektif yeterliliğin iş tatminini pozitif yönde etkilediğini belirtmektedirler. Caprara ve diğerleri (2006) ise araştırmalarında kolektif yeterliliğin iş tatmini üzerinde aracı etkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonuçlardan hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H16. Kolektif yeterlilik ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki vardır.

2. 13.10. Kolektif Yeterlilik ile Örgüte bağlılık ilişkisi

Öz-yeterlilik ile örgüte bağlılık ilişkisini açıklamakta kullanılan “İhtiyaçlar Hiyerarşisi” ve “Sosyal Mübadele Kuramı” kolektif yeterlilik ile örgüte bağlılık ilişkisini açıklamak için de kullanılacaktır. Bu nedenle bu bölümde gereksiz tekrardan kaçınmak için, bu kuramlara detaylı şekilde yer verilmeyerek sadece

kolektif yeterlilik ile bağlılık ilişkisinin farklı yönlerine ve araştırma sonuçlarına aşağıdaki şekilde yer verilmektedir.

Kolektif yeterlilik algısı yüksek bireyler, içinde buldukları gruba inanan, birbirine yardım eden, zorlukları birlikte hareket ederek aşan, birbirine olumlu yönde destek sağlayan davranışlarda bulunurlar. Sağlanan bu pozitif destekler ve yardımlaşmalar sayesinde bireylerin örgüte bağlılıkları da bu durumdan etkilenecektir. Buna ek olarak; bireysel yeterlilikte olduğu gibi kolektif yeterlilik algısının artması ile artan verimlilik ve performans da işgörenlerin kendilerini daha kıymetli olarak değerlendirmelerine neden olmakta; bu durum da onların örgüte bağlılık düzeylerini artırmaktadır (Meyer, Stanley, Herscovitch, ve Topolnytsky, 2002). Yazında kolektif yeterliliğin örgüte bağlılığı olumlu şekilde etkilediği yönünde çalışmalar vardır (Borgogni ve diğerleri, 2009; Caprara ve diğerleri, 2006; Walumbwa ve diğerleri, 2004; Lee ve diğerleri, 2011). Ware ve Kitsantas (2007) 26257 öğretmen ve 6711 yönetici üzerinde yaptığı çalışmada kolektif yeterliliğin örgüte bağlılığı önemli düzeyde etkilediğini belirtirken; Caprara ve diğerleri (2006) ile Jex ve Bliese (1999) kolektif yeterliliğin örgüte bağlılık üzerinde aracı etkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu bilgilerden hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H17. Kolektif yeterlilik ile örgüte bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.

2. 13.11. Kolektif Yeterlilik ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Kolektif yeterlilik ile işten ayrılma niyeti ilişkisi, “Eşitlik Kuramı” aracılığıyla açıklanabilir. Daha önce de ifade edildiği gibi; eşitlik kuramına göre, örgütte yaşanan eşitsizlik algısı bireyleri, işten ayrılma sürecine kadar götürmektedir (Adams, 1965). Bireyler eğer bütün yollara başvurup eşitsizlik algısını yok edemezlerse bu süreç sonunda işlerini bırakabilirler. Kolektif yeterlilik algısının bu süreçteki etkisi ele alınacak olursa, işten ayrılma noktasına gelmiş, mücadele etmeyi bırakmış işgörelere grup üyelerinin kolektif yeterlilik algısı aracılığıyla sağlayacakları sosyal destek sayesinde bireyler grup içerisinde kalabilecek ve zorluklarla birlikte baş edebileceklerdir (Jex ve Bliese, 1999; Bandura, 1997). Örneğin, işyerindeki sendikalar buna en iyi örnektir. İşgörelenler kolektif bir bilinçle sendikaları kullanarak ve birlikte hareket ederek bazı sorunları ve eşitsizlikleri çözmeye

yolunu tercih etmektedirler. Bu nedenle algılanan kolektif yeterliliğin artması ile işten ayrılma niyetinde bir azalma yaşanması olasıdır.

Bu konuda yazındaki sınırlı sayıda çalışma bu öngörüğü destekler niteliktedir. Zellars ve diğerleri (2001) yaptıkları çalışmada, kolektif yeterlilikle işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Walumbwa ve diğerleri (2004) ise yaptıkları çalışmada, kolektif yeterliliğin dönüşümcü liderliğe aracılık ederek işten ayrılma niyetini negatif bir şekilde etkilediğini ortaya koymuşlardır. Bu bilgilerden hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H18. Kolektif yeterlilik ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki vardır.

2. 13.12. Kolektif Yeterlilik ile Performans İlişkisi

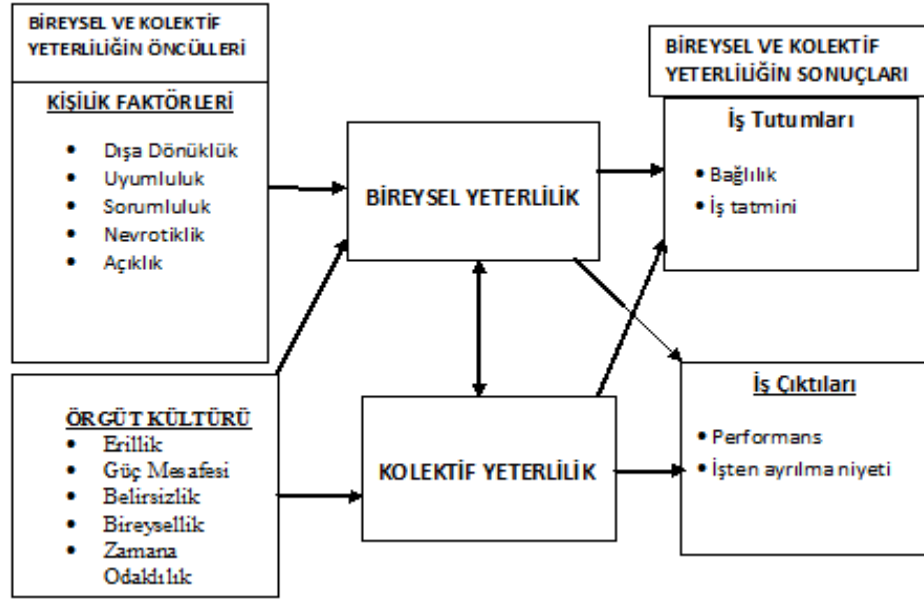
Kolektif yeterlilik ile performans ilişkisi “Sosyal Mübadele Kuramı” aracılığıyla ele alındığında bu ilişki şöyle ifade edilebilir. Sosyal mübadele sürecinde örgüt çalışanlara bir takım yatırımlar ve kaynaklar sağlar. Bu kaynaklar her zaman maddi olmayabilir. Örneğin, örgüt tarafından bireylere ya da gruplara eğitim, spor ve sosyal olanaklar sunulabilir ya da takımlara inisiyatif ve yetki verilerek güçlendirilebilir. Örgüt tarafından sağlanan bu kaynaklar sayesinde güçlenen ve yeterlilikleri artan takımlar ya da bireyler sosyal mübadele kuramı kapsamında bu kaynaklara olumlu karşılık vererek, performans, verimlilik gibi çıktılarını artıracaklardır. Buna ek olarak, kolektif yeterliliğin artması ile bireysel yeterlilik, ekip çalışması, sinerji, yardımlaşma gibi kavramlar da ön plana çıkacak ve bu yolla performans artacaktır (Bandura, 2000). Örneğin, ekip üyelerinden birisinin bir konuda yaşayacağı düşük yeterlilik algısı ya da performans diğer ekip üyelerince desteklenecek ve oluşacak sinerji ile performans artacaktır. Benzer şekilde artan performansta geri besleme yoluyla kolektif yeterliliği artıracaktır. Yazında kolektif yeterlilik algısının örgütsel performansı olumlu şekilde etkilediğine dair sonuçlar vardır. Taggar ve Seijts (2003) çalışmalarında yüksek düzeyde kolektif yeterlilik algısının olduğu örgütlerde yüksek düzeyde performansın olduğunu tespit ederken; Stajkovic, Lee, ve Nyberg (2009), ile Goncalo, Polman ve Maslach (2010); Brown (2003); Goddard, Hoy ve Hoy (2000); Brown (2003) da, benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Bu bilgilerden hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H19a. Kolektif yeterlilik ile performans arasında pozitif bir ilişki vardır.

H19b. Performans ile kolektif yeterlilik arasında pozitif bir ilişki vardır

2.14.Çalışmanın Ölçüm Modeli

Çalışmanın kuramsal bölümünde ele alınan kavramsal ilişkilerden hareketle aşağıdaki ölçüm (kavramsal) modeli geliştirilmiştir. Bu modelin içinde yer alan bireysel ve kolektif yeterlilik kavramları ile bu kavramların öncülleri ve sonuçları ile olan ilişkilerinden geliştirilen hipotezler; alan uygulaması ile sınınmış ve bu yolla sonuçlara ulaşılmaya çalışılmıştır.



Şekil 8.Çalışmanın Kavramsal / Ölçüm Modeli

3. YÖNTEM

Bu bölümde çalışmanın bilgi toplama kaynakları, örnekleme ve yöntemi ile ilgili bilgiler aşağıda sistematik şekilde aktarılmaktadır.

3.1. Bilgi Toplama Kaynakları

Çalışmanın kuramsal bölümündeki bilgilere ulaşmak için; yurtiçi ve yurtdışı akademik veri tabanlarında yer alan makaleler, YÖK tez merkezindeki tezler, basılı dergiler ve kitaplardan (tezin ana kaynakları olarak; Bandura (1986-1995) ve Hofstede (2001) ait kitaplar) kapsamlı bir şekilde yararlanılmıştır. Alan uygulaması için ise aşağıda yer alan bilgiler kapsamında verilere ulaşılmıştır.

3.2. Bilgilerin Toplanması ve Değerlendirilmesi

Evren: Çalışmanın evreni olarak sağlık sektörü seçilmiştir. Bu sektörün seçilmesindeki ana etken; araştırma konusu olan bireysel ve kolektif yeterlilik kavramının ölçülmesi için uygun bir sektör olmasıdır. Çünkü kolektif yeterlilik algısının gelişebilmesi, ekip ve grup odaklı çalışmaların görece daha yoğun olduğu bir sektörde söz konusu olabilir. Öte yandan ilgili yazın incelemesinde bugüne kadar kolektif yeterlilikle ilgili yapılan çalışmaların, daha çok spor takımları üzerinden gerçekleştirildiği görülmüştür. Ancak sağlık sektörü de bu konunun incelenmesi açısından önemli bir sektördür. Şöyle ki; sağlık hizmetleri, yapısı gereği bireysel çalışmanın yanında yoğun biçimde ekip çalışmalarını da içerir. Örneğin, hasta tedavisi sürecinde doktor, hemşire, hasta bakıcı, laboratuvar teknisyeni, psikolog, eczacı vb. unvanlara sahip bireyler aynı amaç için ekip anlayışıyla hizmet vermektedirler. Bu mesleklerden herhangi birinin eksik bireysel ya da kolektif yeterlilik algısı, ekipte yer alan diğer üyelerin yeterliliğini de etkileyebilir ya da ekibin güçlü ve yeterli olması eksik beceriye sahip olanların eksikliğini kapatır. Bu açıdan bakıldığında; sağlık sektörü, ekip çalışmasının ve kolektif yeterliliğin

ölçülebileceği uygun sektörlerden biridir. Bu nedenle sağlık sektörü araştırmamızın evreni olarak seçilmiştir.

Örneklem: Çalışmanın örneklemini, Sağlık Bakanlığı'na bağlı ikinci basamak devlet ve özel hastanelerde, kadrolu ve sözleşmeli olarak görev yapan; doktor, hemşire, sağlık memuru, yardımcı sağlık personeli, idari personel, teknik personel, hasta bakıcı vb. işgörenler oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında 2012 yılı Aralık ve 2013 yılı Ocak aylarında, kolayda örneklem yöntemi kullanılarak, Türkiye'nin çeşitli illerindeki hastaneler ile görüşülerek yönetimlerinden anket uygulaması için izin alınmıştır. Bu kapsamda 1450 işgörene anketler dağıtılmış ve belirli süreler (genelde 3 gün) sonunda anketler geri alınmıştır. Diğer taraftan 250 anket ise e-posta ile gönderilmiştir. Yüz yüze uygulanan anketlerden geriye dönüş sayısı 910, e-posta ile gönderilen anketlerden geri dönüş sayısı ise 120'dir. Geriye dönen anketlerin incelenmesi sonucunda, bazı anketlerin bir kısmının boş bırakıldığı ya da uygun olmayan kişilere doldurtulduğu görülmüş olup (stajyer öğrenci vb.) bu kapsamda 23 anket araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu süreçten sonra, geçerli sayılan anket sayısı 1007 olarak gerçekleşmiştir. Yazında, örneklem büyüklüğünün ankette yer alan soru sayısının 10 katı olması gerektiği belirtilmektedir (Kline, 1994). Bu bağlamda araştırmaya katılan denek sayısı (1007), soru sayısının (99) 10 katıdır. Dolayısıyla araştırmamızın alan uygulaması 1007 kişinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir.

Pilot Uygulama: Anket formunun hedef kitle tarafından doğru anlaşılıp anlaşılmadığını ve modelin kabul edilebilir uyum değerlerini içerip içermediğini sınamak amacıyla, ankette yer alan bütün ölçeklere pilot uygulama yapılmıştır. Bu uygulama, 100 kişi üzerinde gerçekleştirilmiş olup; 85 geçerli anket elde edilmiştir. Bu uygulama sonucunda, araştırma anketinin bütün değişkenlerinin kabul edilebilir güvenilirlik düzeyinin ("Crobach's Alpha" değerleri % 70'in üzerinde yer almıştır) üzerinde olduğu görülmüştür. Bu nedenle ölçekten bu aşamada soru çıkarılmaya gerek duyulmayıp, sadece anketteki bazı anlaşılmayan ifadeler düzeltilmiştir.

Veri Toplama Araç ve Teknikleri: Bu çalışmada, 16 farklı değişkeni ölçmek için; sekiz farklı ölçek aracılığıyla 99 soru kullanılmıştır. Ayrıca araştırmaya katılanların sosyo-demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik olarak da dokuz soru hazırlanmıştır. Deneklerin düşüncelerinin belirlenmesi için 5'li Likert tipinde ifadeler yer almıştır. Araştırmaya katılanların anketteki ifadelerle katılım düzeyleri şu şekilde belirlenmiştir: 1:Kesinlikle Katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Kararsızım,

4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle Katılıyorum. Çalışmada kullanılan bütün anketler “EKLER” bölümünde (Ek-1) yer almaktadır. Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere ait bilgiler ise aşağıdadır:

Beş Faktör Kişilik Ölçeği: İşgörenlerin kişilik özelliklerini belirleyebilmek için, kültürlerarası geçerliliğe sahip, en yaygın kullanılan kişilik ölçeklerinden biri olan ve 44 soru ve beş alt boyuttan oluşan “Beş Faktör Kişilik Ölçeği” kullanılmıştır. Yazında kişilik özelliklerini belirlemek için; 200, 60, 44 ve 20 maddelik olanlarının kullanıldığı görülmüştür. Bu versiyonlar incelendiğinde, uzun olanların zaman kısıtı açısından bu tür araştırmalar için uygun olmayacağı, çok kısa olanın ise güvenilirlik sorunları teşkil edeceği belirtilmektedir. Bu nedenle bu çalışmada, Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilip; Türkçe’ye Sümer, Lajunen ve Özkan (2005) tarafından uyarlanan; hem yabancı yazında hem de Türkiye’de birçok çalışmada geçerlilik ve güvenilirliği yapılan, 44 maddelik kişilik ölçeği tercih edilmiştir. Bu 44 maddeden; sekiz madde “dışa dönüklük”, dokuz madde “uyumluluk”, dokuz madde “sorumluluk”, sekiz madde “nevrotiklik” ve on madde “gelişime açıklık” boyutunu ölçmektedir.

Örgüt Kültürü Ölçeği: Hofstede’nin ulusal kültürü belirlemeye yönelik kullandığı ölçeğin kültürlerarası geçerliliği, Wu (2006) tarafından Tayvan ve ABD’de sınanmıştır. Bu amaçla kullanılan ölçek, 23 maddeden ve beş alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekteki ifadelerin boyutlara dağılımı şöyledir: Beş madde erillik, beş madde güç mesafesi, beş madde belirsizlikten kaçınma, dört madde bireysellik ve dört madde zamana odaklılık. Ölçekten alınan puanlar değerlendirilirken, yüksek puanlar, “erillik, yüksek güç mesafesi, yüksek belirsizlikten kaçınma, kolektivizm ve uzun zaman odaklılık” anlamına gelirken, düşük puanlar, “dişillik, düşük güç mesafesi, düşük belirsizlikten kaçınma, bireysellik ve kısa zaman odaklılık” anlamına gelmektedir.

Öz-Yeterlilik Ölçeği: Schwarzer ve Jerusalem (1981) tarafından geliştirilen genelleştirilmiş öz-yeterlilik ölçeği, Türkçe’ye Yeşilay, Schwarzer ve Jerusalem (1997) tarafından uyarlanmıştır. Ölçekte 10 ifade bulunmakta ve tek boyut altında genel öz-yeterlilik seviyesini ölçmektedir. Ölçek “[http://userpage.fu-berlin.de/health/selfscal. htm](http://userpage.fu-berlin.de/health/selfscal.htm)” adlı web sitesinde Türkçe dâhil 31 farklı dilde serbestçe kullanıma açıktır.

Kolektif Yeterlilik Ölçeği: Bireyin üyesi olduğu grubun yeterlilik kapasitesine duyduğu inancı ölçmek amacı ile Riggs, Warka, Babasa, Betancourt ve

Hooker (1994) tarafından geliştirilip, Öcal ve Aydın (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçek, toplam yedi madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Riggs ve diğerleri (1994) ölçeği tanımlarken; bu ölçeğin, bir arada çalışmayı gerektirecek her sektörde uygulanabileceğini (ofis, akademik çalışma grupları vb.) belirtmişlerdir.

İş Tatmini Ölçeği: İşgörenlerin genel iş tatmin düzeylerini ölçmek için, Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilip, Türkçe'ye Çetin (2011) tarafından uyarlanan, beş madde ve tek boyuttan oluşan, genel iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Araştırma da yer alan kişilik faktörleri ölçeği ve kültür ölçeğinde toplam 67 sorunun yer alması ve bu ölçeklerden soru çıkarmanın mümkün olmaması; toplam soru sayısını artırmıştır. Bu nedenle, iş tatmini ölçmek için, hem Türkçe'ye geçerliliği yapılmış hem de az soru sayısı ile güvenilir ölçüm yapılabilen bu ölçek tercih edilmiştir.

Örgüte Bağlılık Ölçeği: İşgörenlerin örgüte bağlılık seviyelerini ölçmek için Kiewitz (2002) ve Tsui, Pearce, Porter ve Tripoli (1997)' in kullandıkları ölçekten faydalanılmıştır. Ölçek üç madde ve tek boyut ile işgörenlerin genel örgüte bağlılık seviyelerini ölçmektedir. Bu nedenle, örgüte bağlılığı ölçmek için hem Türkçe'ye geçerliliği yapılmış hem de az soru sayısı ile güvenilir ölçüm yapılabilen bu ölçek tercih edilmiştir.

İşten Ayrılma Niyeti: İşten ayrılma niyetini ölçmek amacıyla Bhuian ve diğerleri (2005) tarafından geliştirilip, Türkçeye Sulu (2010) tarafından uyarlanan, üç madde ve tek boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. Bu nedenle, işten ayrılma niyetini ölçmek için hem Türkçe'ye geçerliliği yapılmış hem de az soru sayısı ile güvenilir ölçüm yapılabilen bu ölçek tercih edilmiştir.

Bireysel Performans Ölçeği: Bireysel iş performansını ölçmek için Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilip, Türkçe'ye Sulu (2010) tarafından uyarlanan, dört madde ve tek boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. Bu nedenle, performans algısını ölçmek için hem Türkçe'ye geçerliliği yapılmış hem de az soru sayısı ile güvenilir ölçüm yapılabilen bu ölçek tercih edilmiştir.

Verilerin Analizi: Çalışma verilerini analiz etmek ve alternatif modelleri sınavabilmek için, LISREL ve SPSS programları birlikte kullanılmıştır. Bu kapsamda elde edilen verilere, güvenilirlik, doğrulayıcı faktör analizleri; t, Anova, korelasyon, Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) testleri uygulanarak sonuçlara ulaşılmıştır.

4. BULGULAR VE YORUM (ANA TARTIŞMA)

Bu bölümde, çalışmada elde edilen verilerin analiz sonuçları ve bu sonuçların değerlendirilmesine yer verilecektir. Bu kapsamda araştırmaya katılanların demografik bilgilerinin analizi, ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri, değişkenler arasındaki ilişkilerin çizelgeleri, değişkenlerin karşılaştırıldığı t, Anova ve korelasyon testleri; araştırma modeli ve alternatif modellerin sırandığı YEM ve bu test sonuçlarının ne anlama geldiği açıklanmaya çalışılacaktır.

4.1. Demografik Veriler

Araştırmaya katılan deneklerden elde edilen tanımlayıcı bilgiler Çizelge 2’de sunulmuştur.

Çizelge 2. Deneklerin Demografik Bilgileri (N=1007)

CİNSİYET	Kişi	(%)	EĞİTİM	Kişi	(%)
Kadın	616	61,2	İlköğretim	23	2,3
Erkek	391	38,8	Lise	345	34,3
Toplam	1007	100	Ön Lisans	216	21,4
YAŞ	Kişi	(%)	Üniversite/Lisans	319	31,7
18-24 Arası	226	22,4	Lisansüstü	92	9,1
25-34 Arası	432	42,9	Diğer (3 yıllık Enstitü)	12	1,2
35-44 Arası	245	24,3	Toplam	1007	100
45-54 Arası	76	7,5	MEDENİ DURUM	Kişi	(%)
55 ve üzeri	28	2,8	Evli	621	61,7
Toplam	1007	100	Bekâr	386	38,3
UNVAN	Sayı	(%)	BÖLÜM	Sayı	(%)
Yard. Sağlık Personeli (hemşire, sağlık memuru, Labr. Teknisyeni vb.)	415	41,2	Acil Servis - Poliklinik.	230	22,8
Doktor	101	10,0	Klinikler	217	21,5
İdari Personel	115	11,4	İdari Birim	109	10,8
Güvenlik-Danışma	51	5,1	Güvenlik-Danışma	35	3,5
Temizlik-Hasta Bakım	51	5,1	Temizlik-Hasta Bakım	30	3,0
Yönetici	9	0,9	Yönetim	8	0,8
Diğer	265	26,3	Diğer (Eczane vb.)	378	37,5
DENEYİM	Sayı	(%)	HASTANE TÜRÜ	Sayı	(%)
0-12 Ay	215	21,4	Devlet Hastanesi	738	73,3
1-5 yıl	410	40,7	Özel Hastane	269	26,7
6-10 Yıl	209	20,8	KADRO DURUMU	Sayı	(%)
11-15 yıl	68	6,8	Kadrolu	723	71,8
16-Yıl ve üzeri	105	10,4	Kadrosuz(sözleşme vb.)	284	28,2
Toplam	1007	100	Toplam	1007	100

Çizelge 2’de araştırmaya katılan deneklere ait demografik bilgiler yer almaktadır. Buna göre; araştırmaya 1007 denek katılmıştır. Bunların % 61,2’si kadın, 38,2’si ise erkektir. Kadın denek oranının yüksek olmasının nedeni olarak; çalışmanın gerçekleştirildiği sağlık sektörünün yapısı gereği daha çok kadın işgörenleri (hemşire vb.) istihdam etmesi gösterilebilir. Aynı çizelgede, deneklerin demografik bilgileri en yüksek ve en düşük oranlar şeklinde ele alındığında aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Yaş değişkeninde en yüksek katılım %42,9 ile “25-34” yaş grubuna ait iken; en düşük katılım %2,8 ile “55 yaş ve üzeri” işgörenlerdir. Diğer taraftan % 22,4 oranıyla “18-24” yaş aralığı da dikkate alındığında, sağlık sektöründe “18-34” yaş arasındaki işgören oranı %65 civarındadır. Bu sonuç bize, sektörde çalışanların oldukça genç ve dinamik bir yaş profiline sahip olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde, %34,3 ile “lise mezunları” en yüksek, %1,2 ile “diğer” (doktoralı, üç yıllık Gevher Nesibe Enstitüsü mezunu vb.) seçeneğinin ise en düşük orana sahip olduğu görülmektedir. Eğitim durumu sonuçları incelendiğinde, sağlık sektöründe yoğun olarak lise ve önlisans mezunlarının istihdam edildiği görülmektedir. Diğer taraftan, lisans ve yüksek lisans mezunlarının oranı %40’ın üzerinde olmasına rağmen, bu oran lise ve önlisans mezunlarına oranla daha düşük seviyededir.

Araştırmaya katılanların unvanları incelendiğinde; %41,2 ile “yardımcı sağlık personelinin” (hemşire, sağlık memuru, teknisyen, ebe vb.) en yüksek orana, %0,9 ile “yönetici” grubunun en düşük orana sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuç, sektörün işgören profili düşünüldüğünde beklenen bir sonuçtur. Çünkü mevcut koşullarda 680 bin sağlık çalışanının görev yaptığı sektörde yardımcı sağlık personeli sayısı 300 binin üzerindedir (Sağlık Bakanlığı, 2013). Dolayısıyla araştırmaya unvan bazında katılım ile sektördeki mevcut çalışanların oranı birbirine paraleldir. Araştırmaya katılanların çalıştığı bölümler incelendiğinde, %37,5 ile en çok katılımın ameliyathane, yoğun bakım, diyaliz, eczane, kalite vb. bölümleri kapsayan “diğer” seçeneğinde olduğu görülmektedir. En düşük katılım ise %0,8 ile “yönetim” hizmetlerinde olmuştur.

Araştırmaya katılanların kurum ve kadro durumları incelendiğinde; katılımcıların %73,3’ünün “devlet hastanesinde”, %26,7’sinin ise “özel hastanede” görev yaptığı görülmektedir. Bu sonuç mevcut uygulamadaki oranlar ile paraleldir. Çünkü halen sağlık hizmetlerinin %25’i özel sağlık kuruluşları, %75’i ise kamu

tarafından yürütülmektedir. Araştırmaya katılanlar “kadrolu-kadrosuz” şeklinde sınıflandırıldığında ise; işgörenlerin %71,8’inin “kadrolu” olarak, %28,2’sinin “sözleşmeli” ya da iş güvencesi olmadan görev yaptığı görülmektedir. Araştırmaya katılanlar deneyimlerine göre sınıflandırıldığında, %40,7 ile “1-5 yıl” arası deneyime sahip işgörenlerin en yüksek katılma; %6,8 ile “11-15 yıl” arası deneyime sahip işgörenlerin en düşük katılıma sahip olduğu görülmektedir.

4.2.Ölçeklerin Güvenilirlik Analiz Sonuçları

Güvenilirlik değeri, bir ölçme aracının tekrarlanan ölçümlerde aynı sonucu verme derecesinin göstergesidir (Eymen, 2007). Bu kapsamda, araştırmada kullanılan bütün ölçeklere güvenilirlik testi yapılmıştır. Güvenilirlik katsayısının hesaplanmasında en çok kullanılan yöntem, SPSS paket programı ile elde edilen “Cranbach’s Alpha” katsayısıdır. Bu katsayı “0 ile 1” arasında değişim göstermektedir. Bu değerın hesaplanmasında katsayıların dağılımı ve değerlendirilmesi aşağıdaki şekildedir (Özdamar, 1999):

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Çizelge 3. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Değişken İsmi	Madde Sayısı	Crobach’s Alpha Değeri
1	Kişilik Faktörleri	44	,791
2	Örgüt Kültürü	23	,799
3	Öz-Yeterlilik	10	,860
4	Kolektif Yeterlilik	7	,750
5	İş Tatmini	5	,816
6	Örgüte bağlılık	3	,783
7	İşten Ayrılma Niyeti	3	,817
8	Performans	4	,845
	TOPLAM	99	,873

Ölçeklere yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, çizelge 5’teki değerler elde edilmiştir. Bu değerler incelendiğinde, araştırmada kullanılan bütün ölçeklere ait “Crobach’s Alpha” değerlerinin % 70’in üzerinde yer aldığı görülmektedir. Bu sonuca göre; araştırmada kullanılan bütün ölçekler kabul edilebilir sınırlarda

güvenilirdir. Bu nedenle ölçeklerden herhangi bir soru çıkarılmamış ve faktör analizine geçilmiştir.

4.3.Ölçeklerin Faktör Analizi Sonuçları

Faktör analizi, aynı yapıyı ölçen çok sayıda değişkenden az sayıda ve tanımlanabilir nitelikte anlamlı değişkenler elde etmeye yönelik çok boyutlu bir analizdir. Bu analiz, araştırmalarda yer alan kavramları ölçmek için geliştirilen araçların yapı geçerliliğini tespit etmek amacıyla kullanılır (Şimşek, 2007; Büyüköztürk, 2002). Faktör analizinin amacı dikkate alındığında, “açımlayıcı” (keşfedici) ve “doğrulamayı” olmak üzere iki temel yönetime ayrılmaktadır. Açımlayıcı faktör analizinde, değişkenler arasındaki ilişkilerden hareketle faktör bulmaya ya da kuram geliştirmeye yönelik bir işlem; doğrulamayı faktör analizinde ise değişkenler arasındaki ilişkiye dair daha önce saptanan bir yapının uyumunu sınaama söz konusudur (Kline, 1994; Stewens, 1996; Tabachncik ve Fideli, 2001; Şimşek, 2007; Meydan ve Şeşen, 2011). Bu bağlamda, bu araştırmada doğrulamayı faktör analizi yöntemi kullanılacaktır. Çünkü bu tez çalışmasında, daha önce açımlayıcı faktör analizi ile geçirilen değişkenlerin yeniden doğrulanması yapılacaktır. Yazında doğrulamayı faktör analizinin “LISREL” ve “AMOS” gibi YEM analizlerine uygun istatistik programlarında yapılması gerektiği belirtilmektedir (Stapleton, 1997). Bu kapsamda, daha önce başka çalışmalarda kullanılan ölçekler, bu araştırmada da kullanabilmek için LISREL programı aracılığıyla doğrulamayı faktör analizine tabi tutulmuştur.

Araştırmada doğrulamayı faktör analizi aracılığıyla; kullanılacak ölçeklerin yapı geçerliliğini sınamak ve en iyi uyum değerlerine ulaşmak için dört farklı faktör modeli test edilmiştir. İlk olarak, Beş faktör kişilik ölçeğine ait faktörler (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevroklik ve açıklık), örgüt kültürüne ait beş faktör (erillik, güç mesafesi, belirsizlik, bireysellik ve zamana odaklılık), ayrıca öz-yeterlilik, kolektif yeterlilik, iş tatmini, örgüte bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans tek faktör olmak üzere; toplam 16 faktörlü model (Model 1) sınanmıştır. İkinci olarak faktörler arasındaki ilişkilerin sıfıra sabitlendiği null (ilişiksiz) model (Model 2) sınanmıştır. Bu modelden sonra, kişilik özelliklerine ait beş faktör, bir üst düzeyde yer alan “kişilik” değişkeni altında, örgüt kültürüne ait beş faktör ise “kültür” değişkeni altında toplanıp, diğer tek faktörlü değişkenler aynı şekilde

bırakılarak, sekiz faktörden oluşan bir model (Model 3) sınanmıştır. Son olarak, bütün maddelerin tek bir faktörde toplandığı tek faktörlü model (Model 4) sınanmıştır. Tek faktörlü modelin sınanmasının nedeni; birçok ölçeğin bir arada kullanıldığı durumlarda yanıtlayıcının hale etkisi⁵, sosyal istenirlik⁶ ya da cevapların tümüne evet ya da hayır deme eğilimi göstermesi gibi istenmeyen sonuçların ortaya çıkabilmesidir. Bu durumu saptamanın en iyi yolu, ankette bulunan bütün maddelerin tek bir faktör altında toplanıp toplanmadığının belirlenmesidir. Eğer bütün maddeler tek bir faktör altında toplanırsa ya da iyi uyum değerlerine sahipse, ölçeğin geçerliliği konusunda soru işaretleri oluşur. Bu nedenle çok sayıda maddenin yer aldığı ölçeklerin tek faktörde değil birden çok faktörde toplanması istenen bir durumdur (Podsakoff ve diğerleri, 2003; Bolat, 2011). Bu nedenle ankette yer alan bütün maddeler tek bir faktöre yüklenip, LISREL programı aracılığıyla analize tabi tutulmuş ve diğer modellerle karşılaştırılması yolu ile en iyi uyum değerine sahip faktör modeli elde edilmiştir. İlgili faktör modellerin karşılaştırmalı uyum değerleri Çizelge 4’te, LISREL grafik görünümleri ise “Ekler” bölümünde Ek-2’de yer almaktadır.

Çizelge 4. Ölçeklerin Faktör Analizi Karşılaştırması (N=1007 p<.01)

Model No - Adı	X ²	SD	RMSEA	CFI	NFI	X ² farkı	SD farkı
1 16 faktörlü model	20729,42	4632	0,059	0,92	0,90		
2 Null model	32451,54	4752	0,076	0,89	0,87	11722,12	120
3 8 faktörlü model	36081,14	4724	0,081	0,88	0,85	15351,72	92
4 Tek faktörlü model	60891,48	4752	0,108	0,81	0,79	40162,06	120

X²: Ki-kare, SD: Serbestlik Derecesi, RMSEA: (Root mean Square Error of Approximation/ Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü), CFI: Comparative Fit Index / Karşılaştırmalı Uyum İndeksi), NFI (Normed Fit Index / Normlaştırılmış Uyum İndeksi)

Çizelge 4’te, doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen modellerin Ki-kare farkı ve uyum iyiliği değerleri yer almaktadır. Bu çizelgeye göre; 16 faktörlü modelin, Null (ilişkisiz) model ($\Delta X^2(120)= 11722,12$, $p<.05$), sekiz faktörlü model ($\Delta X^2(92)= 15351,72$, $p<.05$) ve tek faktörlü model’e ($\Delta X^2(120)= 40162,06$, $p<.05$) göre faktör yapısına en uygun uyumu gösteren model olduğu görülmektedir. Bu

⁵ **Hale Etkisi:** Araştırmaya katılan kişinin, ön yargıları ile hareket edip, kendisine yüksek rol ve sosyal önem atfederek değerlendirmelerde bulunmasıdır (Sukamolson, 2008; wikipedia. org.).

⁶ **Sosyal İstenirlik:** Bireyin gerçek duygularıyla değil, onay gördüğü duyguları ile cevap vermesidir (Anderson, 1981)

sonuca göre; bu araştırmada faktör yapısı olarak en iyi uyum değerlerini yansıtan (RMSEA=0,059) “16 faktörlü model” (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotilik, açıklık, erillik, güç mesafesi, belirsizlik, bireysellik, zamana odaklılık, öz-yeterlilik, kolektif yeterlilik, iş tatmini, örgüte bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans) tercih edilmiş ve araştırma analizleri bu faktörler aracılığıyla yapılmıştır.

4.4.Değişkenlerin “t” Testi Sonuçları

Çalışmanın kuramsal bölümünde, bireylerin öz-yeterlilik algısını etkileyen bireysel faktörlerden birinin cinsiyet olduğu çeşitli araştırma sonuçları ile belirlenmişti. Bu araştırmalardan bazıları erkeklerin, bazıları ise kadınların öz-yeterlilik algılarının daha yüksek olduğu sonucunu elde etmişlerdi. Yazındaki araştırmalara ek olarak, hem bireysel ve kolektif yeterlilik algıları hem de araştırmamızda yer alan diğer değişkenlerin (kişilik özellikleri, kültür, iş tatmini, bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans) cinsiyete göre anlamlı şekilde değişip değişmediği “bağımsız t testi” aracılığıyla karşılaştırıldığında çizelge 5’teki sonuçlara ulaşılmıştır.

Çizelge 5. Cinsiyete Göre Değişkenlerin “t” Testi Sonuçları

			Kadın- Mean/ Std. Dev.	Erkek- Mean/Std. Dev.	Sig.	
1		Öz-Yeterlilik	3,90 / ,60	3,92 / ,59	,637	
2		Kolektif yeterlilik	3,49 / ,72	3,35 / ,72	,002*	
3	Kişilik Fakt.	Dışadönüklük	3,47 / ,73	3,53 / ,71	,195	
4		Uyumluluk	4,01 / ,57	4,02 / ,56	,819	
5		Sorumluluk	3,89 / ,61	3,80 / ,59	,017*	
6		Nevrotiklik	2,94 / ,66	2,85 / ,69	,030*	
7		Açıklık	3,80 / ,63	3,75 / ,63	,186	
8		Örgüt Kült.	Erillik	2,76 / 1,03	3,45 / 1,02	,000*
9			Güç mesafesi	2,55 / ,74	2,75 / ,72	,000*
10	Belirsizlik		4,06 / ,72	4,02 / ,66	,378	
11	Bireysellik		3,88 / ,79	3,90 / ,76	,657	
12	Zamana Odaklı		4,01 / ,75	4,10 / ,67	,039*	
13		İş Tatmini	3,39 / ,92	3,55 / ,89	,009*	
14		Bağlılık	3,30 / 1,0	3,43 / ,96	,055	
15		İşte Ayrılma Niyeti	2,48 / 1,0	2,53 / 1,1	,485	
16		Performans	4,06 / ,68	4,02 / ,72	,403	

N= Kadın:616 Erkek:391, Sig. <.05*

Çizelge 5, çalışmamızda yer alan değişkenlerin, cinsiyete göre anlamlı şekilde değişip değişmediğini göstermektedir. Buna göre; anlamlılık değeri 0,05'den küçük olan, kolektif yeterlilik, sorumluluk, nevrotiklik, erillik, güç mesafesi, zamana odaklılık ve iş tatmini değişkenleri kadın ve erkekler açısından bilimsel olarak anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Bu sonuçlara göre, kadınların kolektif yeterlilik algısı erkeklere oranla daha yüksektir ve bilimsel olarak anlamlı fark vardır. Bunların aksine öz-yeterlilik algısı kadın ve erkekler açısından anlamlı şekilde değişmediği gibi ortalamaları da birbirlerine çok yakındır. Bu sonuca göre; öz-yeterlilik algısı cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır. Diğer taraftan; cinsiyete göre en ayırt edici sonuç, erillik-dişillik boyutunda olmuştur. Bu sonuca göre kadınlar 2,76, erkekler 3,45 ortalamaya sahiptirler. Bu sonuca göre kadın ve erkekler arasında erillik/dişillik kültürü açısından anlamlı fark vardır. Aynı çizelgeye göre, kadın ve erkeklerin güç mesafesi algılarının düşük fakat anlamlı, belirsizlik algılarının ise yüksek fakat anlamsız olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar yazındaki ilgili çalışmalarla karşılaştırmalı olarak çalışmanın sonuç bölümünde ayrıca tartışılacaktır.

4.5.Değişkenlerin ANOVA Testi Sonuçları

Araştırmada yer alan değişkenlerin, işgörenlerin yaş, eğitim durumu ve unvan gruplarına göre anlamlı şekilde değişip değişmediği, ANOVA testi aracılığıyla analiz edildiğinde Çizelge 6'daki sonuçlara ulaşılmıştır.

Çizelge 6'da, araştırmaya katılan işgörenlerin “yaş, eğitim durumu ve unvan” gruplarına göre öz-yeterlilik ve diğer algılarının değişip değişmediği ile ilgili sonuçlar yer almaktadır. Bu sonuçlara göre; öz-yeterlilik, uyumluluk, sorumluluk, nevrotiklik, güç mesafesi, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve performansın işgörenlerin yaş değişkenine göre anlamlı şekilde değiştiği görülmektedir. İşgörenlerin hangi yaş gruplarında en yüksek ve en düşük algıya sahip oldukları incelendiğinde; öz-yeterlilik algısı en yüksek yaş grubu “35-44 yaş” aralığındaki işgörenler (4,01) olurken, en düşük öz-yeterlilik algısına “18-24 yaş” aralığında (3,85) yer alan iş görenler sahiptir. Benzer şekilde “35-44 yaş” grubu “uyumluluk” değişkeni bakımından da en yüksek ortalamaya (4,13) sahip gruptur. Sorumluluk değişkeninde en yüksek ortalama (4,00) “55 yaş” ve üzeri gruba aitken; en düşük ortalama (3,72) “18-24 yaş” grubuna aittir. Nevrotiklik değişkeninde en yüksek değer “18-24 yaş” grubuna aitken (2,99), en düşük değer (2,57) “55 yaş ve üzerinde”

olmuştur. Güç mesafesi açısından en yüksek ortalamaya sahip yaş grubu (2,75) “18-24 arası” işgörenler olurken, en düşük ortalamaya (2,48) “45-54 yaş” aralığında yer alan işgörenler sahiptir.

Çizelge 6. Değişkenlerin ANOVA Testi Sonuçları

	Değişkenler	Yaş Grubu	Eğitim Seviyesi	Unvan/Meslek
1	Öz-Yeterlilik	,025**	,096	,013**
2	Kolektif Yeterlilik	,092	,146	,005**
3	Dışadönüklük	,093	,448	,324
4	Uyumluluk	,004**	,925	,182
5	Sorumluluk	,000**	,032**	,029**
6	Nevrotiklik	,007**	,046**	,282
7	Açıklık	,285	,003**	,220
8	Erillik	,133	,113	,038**
9	Güç Mesafesi	,013**	,000**	,000**
10	Belirsizlik	,355	,035**	,417
11	Bireysellik	,324	,108	,437
12	Zamana Odaklı	,290	,244	,271
13	İş Tatmini	,000**	,005**	,094
14	Bağlılık	,331	,004**	,002**
15	İşte Ayrılma Niyeti	,005**	,472	,100
16	Performans	,031**	,674	,035**

N=1.007 **Sig.<.05

Yaş gruplarından, “iş tatmini” konusunda en yüksek ortalamaya (3,98) “55 yaş ve üzeri” işgörenler sahipken, en düşük ortalamaya (3,33) “25-34 yaş” aralığındaki işgörenler sahiptir. İşten ayrılma niyeti konusunda ise en yüksek ortalamaya (2,61) “25-34 yaş” aralığındaki işgörenler sahipken, en düşük ortalamaya (2,30) “35-44 yaş” aralığındaki grup sahiptir. Bu analiz sonucunda, iş tatmini düşük olan “25-34 yaş” aralığındaki işgörenlerin “işten ayrılma niyeti” en yüksek grup olduğu görülmektedir. Bu durum, işte yaşanan bir tatminsizliğin, işten ayrılma niyetini olumsuz şekilde etkileyeceğinin göstergesidir. Son olarak “performans”

konusunda en yüksek orana (4,25) “55 ve üzeri” yaş grubu sahipken, en düşük orana (3,96) “18-24 yaş” aralığının sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan deneklerin mesleklerine (unvan) göre yeterlilik ve diğer algılarının değişip değişmediği ANOVA testi ile analiz edildiğinde şu sonuçlara ulaşılmıştır. Unvanlara göre (doktor, hemşire, yönetici vb.) öz-yeterlilik, kolektif yeterlilik, sorumluluk, erillik, güç mesafesi, bağlılık ve performans anlamlı şekilde değişirken; dışadönüklük, uyumluluk, nevrotiklik, açıklık, belirsizlik, iş tatmini, bireysellik, zamana odaklılık ve işten ayrılma niyeti anlamlı şekilde değişmemektedir.

Araştırmaya katılanların eğitim durumuna göre öz-yeterlilik ve diğer algı ve tutumlarının değişip değişmediği ANOVA testi ile analiz edildiğinde şu sonuçlara ulaşılmıştır. Eğitim durumuna göre (ilköğretim, lise, önlisans vb.) “sorumluluk, nevrotiklik, açıklık, güç mesafesi, belirsizlik, iş tatmini ve bağlılık” anlamlı şekilde değişirken; “öz-yeterlilik, kolektif yeterlilik, dışadönüklük, uyumluluk, erillik, bireysellik, zamana odaklılık, işten ayrılma niyeti ve performans” anlamlı şekilde değişmemektedir. Bu bulgular, çalışmanın sonuç bölümünde yazındaki diğer çalışmalarla karşılaştırılıp detaylı şekilde değerlendirilecektir.

4.6.Tanımlayıcı Analizler: Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Sonuçları

Çizelge 7, çalışmada yer alan 16 farklı değişkenin birbirleriyle olan ilişkilerinin sonuçlarını göstermektedir. Bu çizelgede, pozitif değerlere sahip olan bölmelerde pozitif ve anlamlı ilişki, negatif değerlere sahip olan bölmelerde negatif ve anlamlı ilişki, gri ile taranan bölümlerde ise değişkenler arasında herhangi bir anlamlı ilişkinin olmadığı görülmektedir. Yukarıda yer alan korelasyon sonuçlarına göre; araştırma değişkenleri arasında YEM üzerinden analizlerin yapılabileceği görülmektedir. İlerleyen bölümlerde bu ilişkilerin analizlerine yer verilecektir.

Çizelge 7. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler		Ort.	S.S	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	Öz-yeterlilik	3,91	,60	1															
2	Kolektif Yet.	3,44	,72	,265	1														
3	Dışadönüklük	3,50	,72	,355	,160	1													
4	Uyumluluk	4,01	,57	,264	,179	,226	1												
5	Sorumluluk	3,86	,60	,374	,232	,284	,509	1											
6	Nevrotiklik	2,91	,67	-233	-150	-232	-252	-207	1										
7	Açıklık	3,78	,63	,463	,154	,394	,277	,328	-208	1									
8	Erillik	3,02	1,08					-097			1								
9	Güç Mes.	2,63	,74							-116	,250	1							
10	Belirsizlik	4,05	,70	,333	,175	,138	,229	,268	-073	,242	,123	,092	1						
11	Bireysellik	3,89	,78	,351	,218	,116	,176	,214		,176	,147	,125	,509	1					
12	Zaman Odak.	4,04	,68	,426	,103	,118	,184	,224		,209	,105	,072	,433	,401	1				
13	İş tatmini	3,45	,91	,226	,177	,241	,152	,171	-196	,162		,158	,190	,177	,202	1			
14	Bağlılık	3,35	,99	,190	,243	,157	,170	,175	-163	,095		,170	,133	,177	,208	,605	1		
15	Ayrılma Niy.	2,50	1,10	-172	-225	-082	-141	-214	,145	-134	,072		-134	-149	-109	-354	-379	1	
16	Perfrmans	4,04	,69	,632	,241	,288	,301	,468	-154	,402			,320	,294	,333	,283	,240	-188	1

N:1007, p<.05

4.7.Araştırma Modeli ve Alternatif Modellerin Karşılaştırılması

Bu tez kapsamında geliştirilen kavramsal model ve bu modelden hareketle üretilen alternatif modeller LISREL programı aracılığıyla sınanarak, kavramları açıklayan en iyi uyum değerine sahip modele ulaşılmaya çalışılmış ve bu kapsamda beş farklı model geliştirilmiştir. İlk olarak, kuramsal çalışmalardan hareketle oluşturulan ve bütün hipotezlerin birbiriyle olan ilişkilerini içeren “kavramsal model” (Model 1); ikinci olarak, ilk modelde tanımlanan ilişkilerin olduğu, ancak değişkenler arasında korelasyon ve kovaryans bağlantılarının sıfıra sabitlendiği “ilişkisiz model” (Model 2); üçüncü olarak, kavramlar arasındaki doğrudan etkilerin kaldırılıp, sadece öz-yeterlilik değişkenin aracı olduğu “aracı model” (Model 3); dördüncü olarak değişkenler arasındaki aracı etkiler devre dışı bırakılarak bütün değişkenler arasında doğrudan etkilerin yer aldığı “doğrudan etki modeli” (Model 4); ve son olarak, hem aracı hem de doğrudan etkilerin birlikte yer aldığı ve LISREL programının düzeltme önerdiği ilişkilerin de kuramsal dayanağa bağlı olarak modele eklendiği “kısmi aracı model” (Model 5) geliştirilmiştir. Geliştirilen modellere ait uyum değerleri Çizelge 8’de yer almaktadır. Bu kapsamda, en iyi uyum değerlerine sahip olan “kısmi aracı model” (Model 5) kabul edilmiş ve ilişkileri açıklamak için bu model kullanılmıştır.

Çizelge 8. Model Karşılaştırma Çizelgesi (N=1007, p>.05 p<.01)

Model No - Adı	X ²	SD	RMSEA	CFI	NFI	X ² Farkı	SD Farkı
Model 1 Kavramsal Model	21725,00	4680	.060	.92	.89		
Model 2 İlişkisiz Model	26331,67	4725	.067	.91	.89	4606,67	45
Model 3 Aracı Etki Modeli	22069,30	4692	.061	.91	.89	344,30	12
Model 4 Doğrudan Etki Mod.	21475,38	4647	.060	.91	.90	249,62	33
Model 5 Kısmi Aracı Model	20922,96	4680	.059	.92	.90	802,04	3

X²: Ki-kare SD: Serbestlik Derecesi RMSEA: (Root mean Square Error of Approximation/ Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü): CFI: Comparative Fit Index/Karşılaştırmalı Uyum İndeksi) ve NFI (Normed Fit Index/Normlaştırılmış Uyum İndeksi)

Çizelge 8’de araştırma kapsamında geliştirilen modellere ait uyum iyiliği değerleri yer almaktadır. İlgili yazında, bu değerlerin hangi kabul edilebilir sınırlar içerisinde olması gerektiği ile ilgili üzerinde tam bir uzlaşma olmamasına rağmen, bazı kabul gören bilgiler yer almaktadır (Meydan ve Şeşen, 2011; Şimşek, 2007). Bunları kısaca ele almak gerekirse, öncelikle bir modele ait kabul edilebilir değerler incelenirken sadece bir uyum değerine değil de birkaç farklı değere birlikte bakmak

gerektiği ifade edilmektedir (Şimşek, 2007). Yazında en çok kullanılan değerler ve kabul edilebilir uyum iyiliği aralıkları şunlardır:

Ki-Kare (χ^2): Ki-kare değeri alternatif modelleri karşılaştırmak için kullanılan bir ölçüttür. Bu değer serbestlik derecesi ile birlikte kullanılmaktadır. Buna göre; bir modeldeki Ki-kare değerinin serbestlik derecesine olan oranının düşük olması iyi bir uyuma; yüksek olması ise kötü bir uyuma sahip olduğunu gösterir. Ki-kare değeri ile ilgili kabul edilebilir sınırlar ise şöyledir: Ki-kare değerinin serbestlik derecesine bölünmesi sonucu; 3'ün altında kalması mükemmel uyum, 5'in altında kalması ise kabul edilebilir uyuma işaret etmektedir (Sümer, 2000; Şimşek, 2007).

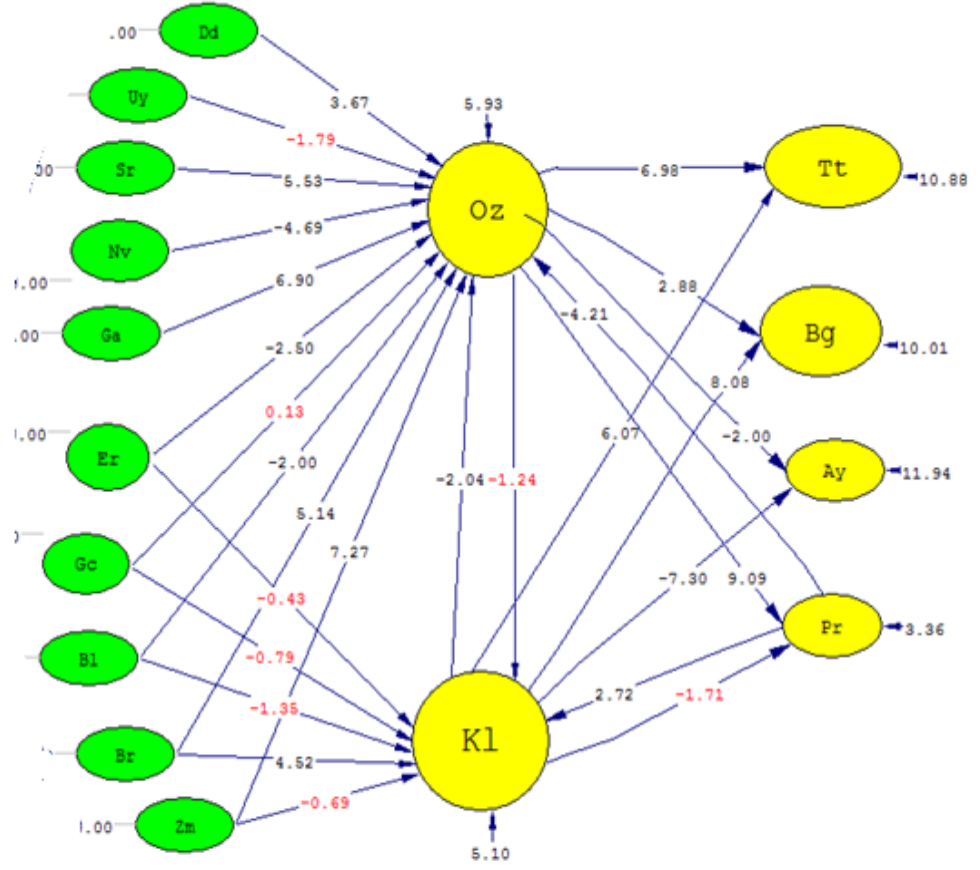
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation/ Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü): RMSEA değeri hem model uyumu hem de güven aralığı hakkında karar vermek için yazında çok sık kullanılan bir ölçüttür. Bu değer, hesaplanırken, modeldeki serbestlik derecesini dikkate almakta ve böylece model karmaşıklığından etkilenmemektedir. Yazında, RMSEA değerinin 0.080'nin altında olması; modelin kabul edilebilir olduğunu göstermektedir (Şimşek, 2007).

CFI (Comparative Fit Index/Karşılaştırmalı Uyum İndeksi) ve NFI (Normed Fit Index/Normlaştırılmış Uyum İndeksi) : NFI ve CFI değerleri ise hem modelin karmaşıklığına hem de örneklem büyüklüğüne duyarsızlaştırılmış uyum iyiliği ölçütleridir. Bu değerlerin kabul edilebilir sınırları 0.90'ın üzeridir (Kline, 1994; Totan, İkiz ve Karaca, 2010; Şimşek, 2007)

Şekil 9'da araştırma kapsamında geliştirilen “kavramsal model” yer almaktadır. Buna göre, kavramlar arasında kırmızı renkli rakamlarla belirtilen ilişkiler (t değerleri) anlamsız, diğer ilişkiler ise bilimsel açıdan anlamlıdır. Aynı zamanda bu model kabul edilebilir uyum değerlerine (RMSEA:0.060) sahiptir. Ancak modelden anlamsız olan yollar çıkarılıp, LISREL programının önerdiği modifikasyonların modelde tanımlanıp yeniden test edilmesinde yarar görülmüştür. Bu uygulamanın yapılmasına neden olarak, YEM'in kuramsal olarak daha önce tanımlanmayan ilişkileri bulup kullanıcılara sunması gösterilebilir.

Bu kapsamda öncelikle anlamsız yollar modelden çıkarılıp, kavramlar arasındaki ilişkiler için yeni yollar eklenerek model sınındığında; daha iyi uyum değerlerine sahip ve daha fazla ilişkiyi açıklayan bir modele (Model 5) ulaşılmıştır. Ulaşılan son model Şekil 10'da görülmektedir. Bu model, alternatif modeller içerisinde en iyi uyum değerine sahip olan modeldir. Bu aşamadan sonra, araştırma

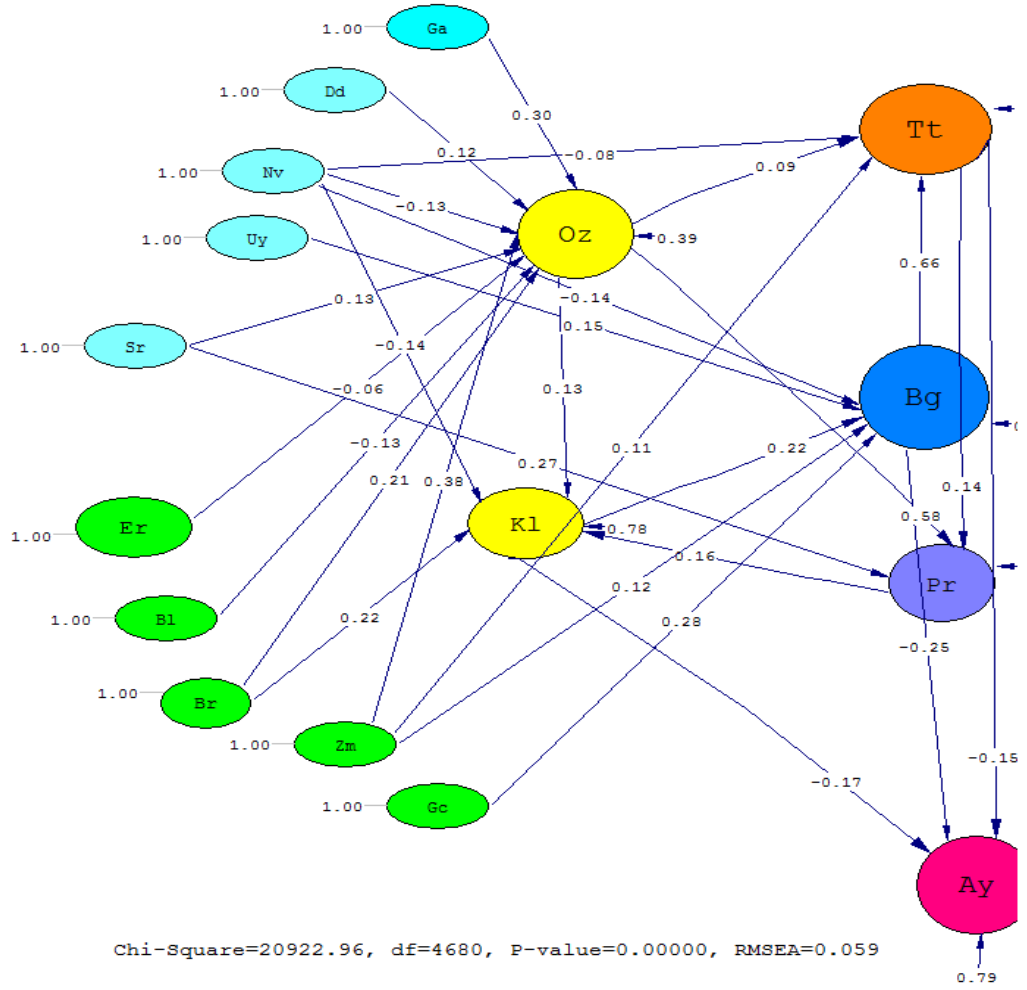
kapsamındaki bütün ilişkiler elde edilen bu model aracılığıyla ele alınacak ve açıklanacaktır. Bu açıklamalar ve sonuçlar aşağıda yer almaktadır.



Chi-Square=21725.00, df=4680, P-value=0.00000, RMSEA=0.060

Dd: Dışadönüklük, **Uy:** Uyumluluk, **Sr:** Sorumluluk, **Nv:** Nevrotiklik, **Ga:** Gelişime Açıklık, **Er:** Erillik, **Gc:** Güç Mesafesi, **Bl:** Belirsizlikten Kaçınma, **Br:** Bireysellik/Kolektivcilik, **Zm:** Zamana Odaklılık, **Oz:** Öz-yeterlilik, **Kl:** Kolektif Yeterlilik, **Tt:** İş tatmini, **Bg:** Bağlılık, **Ay:** İşten Ayrılma Niyeti **Pr:** Performans

Şekil 9. Kavramsal Model (Model 1)



Dd: Dışadönlülük, **Uy:** Uyumluluk, **Sr:** Sorumluluk, **Nv:** Nevrotiklik, **Ga:** Gelişime Açıklık, **Er:** Erillik, **Gc:** Güç Mesafesi, **Bl:** Belirsizlikten Kaçınma, **Br:** Bireysellik/Kolektivcilik, **Zm:** Zamana Odaklılık, **Oz:** Öz-yeterlilik, **Kl:** Kolektif Yeterlilik, **Tt:** İş tatmini, **Bg:** Bağlılık, **Ay:** İşten Ayrılma Niyeti, **Pr:** Performans

Şekil 10. Kısmi Aracı Model (Model 5)

4.8.Hipotez Testi Sonuçları

Araştırma kapsamında LISREL programı aracılığıyla kavramsal model ve bu modelden hareketle alternatif modeller sınanarak, kavramların birbiriyle olan ilişkilerini açıklayan en iyi uyum değerlerine sahip modele (**Model 5**) ulaşılmıştır. İlgili model şekil 10'da yer almaktadır. Bu modele göre araştırma kapsamında geliştirilen hipotezlerin bazıları kabul edilirken bazıları red edilmiştir. Hipotezlerin kabul ve red durumları ile ayrıca kavramsal modelde yer almayan ancak model aracılığıyla keşfedilen yeni ilişkilerin sonuçları aşağıda ele alınacaktır.

Çizelge 9. Hipotezlere Ait Sonuçlar

NO	HİPOTEZ ADI	Sonuç	Yönü	R ²
H1	Dışadönüklük boyutu ile öz-yeterlilik arasında pozitif bir ilişki vardır.	KABUL	Pozitif	0.12
H2	Uyumluluk boyutu ile öz-yeterlilik arasında bir ilişki yoktur.	KABUL	-	-
H3	Sorumluluk boyutu ile öz-yeterlilik arasında pozitif bir ilişki vardır.	KABUL	Pozitif	0.13
H4	Nevrotiklik boyutu ile öz-yeterlilik arasında negatif bir ilişki vardır.	KABUL	Negatif	-0.13
H5	Açıklık (gelişime-deneyime) boyutu ile öz-yeterlilik arasında pozitif bir ilişki vardır.	KABUL	Pozitif	0.30
H6a	Yüksek güç mesafesi ile öz-yeterlilik algısı arasında negatif bir ilişki vardır.	RED	-	-
H6c	Yüksek güç mesafesi ile kolektif yeterlilik algısı arasında negatif bir ilişki vardır.	RED	-	-
H7a	Yüksek düzeyde belirsizlikten kaçınma ile öz-yeterlilik arasında negatif bir ilişki vardır.	KABUL	Negatif	-0.13
H7b	Yüksek düzeyde belirsizlikten kaçınma ile kolektif yeterlilik arasında negatif bir ilişki vardır.	KABUL	Aracı	-
H8a	Kolektivcilik kültürü ile öz-yeterlilik algısı arasında negatif bir ilişki vardır.	RED	Pozitif	0.21
H8b	Kolektivcilik kültürü ile kolektif yeterlilik arasında pozitif bir ilişki vardır.	KABUL	Pozitif	0.21
H9a	Eril örgüt kültürü ile öz-yeterlilik algısı arasında pozitif bir ilişki vardır.	RED	Negatif	-0.06
H9b.	Eril örgüt kültürü ile kolektif yeterlilik algısı arasında negatif bir ilişki vardır.	KABUL	Aracı	-
H10a	Uzun zaman yönelimli örgüt kültürü ile öz-yeterlilik arasında pozitif bir ilişki vardır.	KABUL	Pozitif	0.38
H10b	Uzun zaman yönelimli örgüt kültürü ile kolektif yeterlilik arasında pozitif bir ilişki vardır.	KABUL	Aracı	-
H11a	Öz-yeterlilik ile kolektif yeterlilik algısı arasında pozitif bir ilişki vardır.	KABUL	Pozitif	0.13
H11b	Kolektif yeterlilik ile öz-yeterlilik algısı arasında pozitif bir ilişki vardır.	RED	-	-
H12	Öz-yeterlilik ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki vardır.	Kabul	Pozitif	0.09
H13	Öz-yeterlilik ile örgüte bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.	KABUL	Aracı	-
H14	Öz-yeterlilik ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki vardır	KABUL	Aracı	-
H15a	Öz-yeterlilikle performans arasında pozitif bir ilişki vardır.	KABUL	Pozitif	0.58

H15b	Performans ile öz-yeterlilik arasında pozitif bir ilişki vardır	RED	-	-
H16	Kolektif yeterlilik ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki vardır	KABUL	Aracı	-
H17	Kolektif yeterlilik ile örgüte bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır	KABUL	Pozitif	0.22
H18	Kolektif yeterlilik ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki vardır	KABUL	Negatif	-0.17
H19a	Kolektif yeterlilik ile performans arasında pozitif bir ilişki vardır	KABUL	Aracı	-
H19b	Performans ile kolektif yeterlilik arasında pozitif bir ilişki vardır	KABUL	Pozitif	0.16
Model Aracılığıyla Geliştirilen Alternatif Hipotezler				
a)-Doğrudan İlişkilere Ait Hipotezler				
H20	Uzun zamana odaklılık ile bağlılık arasında pozitif ilişki vardır.	KABUL	Pozitif	0.12
H21	Uzun zamana odaklılık ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki vardır	KABUL	Pozitif	0.11
H22	Uyumluluk ile bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır	KABUL	Pozitif	0.15
H23	Sorumluluk ile performans arasında pozitif bir ilişki vardır	KABUL	Pozitif	0.27
H24	Nevrotiklik ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki vardır	KABUL	Negatif	-0.08
H25	Nevrotiklik ile kolektif yeterlilik arasında negatif bir ilişki vardır	KABUL	Negatif	-0.14
H26	Nevrotiklik ile bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır	KABUL	Negatif	-0.14
H27	Yüksek güç mesafesi ile bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır	KABUL	Pozitif	0.28
H28	İş tatmini ile performans arasında pozitif bir ilişki vardır	KABUL	Pozitif	0.14
H29	İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki vardır	KABUL	Negatif	-0.15
H30	Bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki vardır	KABUL	Negatif	-0.25
H31	Bağlılık ile İş tatmini arasında pozitif bir ilişki vardır	KABUL	Pozitif	0.66
b)- Aracı İlişkilere Ait Hipotezler				
H32	Sorumluluk ile kolektif yeterlilik arasındaki ilişkide öz-yeterlilik ve performans kavramlarının aracılık etkisi vardır.			
H33	Dışadönüklük ile kolektif yeterlilik arasındaki ilişkide öz-yeterlilik kavramının aracılık etkisi vardır.			
H34	Dışadönüklük ile iş tatmini arasındaki ilişkide öz-yeterlilik kavramının aracılık etkisi vardır.			
H35	Dışadönüklük ile performans arasındaki ilişkide öz-yeterlilik kavramının aracılık etkisi vardır.			

H36	Uyumluluk ile iş tatmini arasındaki ilişkide bağlılık kavramının aracı etkisi vardır
H37	Uyumluluk ile işten ayrılma niyeti kavramı arasındaki ilişkide bağlılık kavramının aracı etkisi vardır
H38	Gelişime açıklık ile kolektif yeterlilik arasındaki ilişkide öz-yeterlilik kavramının aracılık etkisi vardır.
H39	Gelişime açıklık ile performans arasındaki ilişkide öz-yeterlilik kavramının aracılık etkisi vardır.
H40	Gelişime açıklık ile iş tatmini arasındaki ilişkide öz-yeterlilik kavramının aracılık etkisi vardır.
H41	Nevrotiklik ile performans arasındaki ilişkide öz-yeterlilik ve iş tatmini kavramlarının aracılık etkisi vardır.
H42	Nevrotiklik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş tatmini, bağlılık ve kolektif yeterlilik kavramlarının aracılık etkisi vardır.
H43	Sorumluluk ile iş tatmini arasındaki ilişkide öz-yeterlilik kavramının aracılık etkisi vardır
H44	Uzun zamana odaklılık ile kolektif yeterlilik arasındaki ilişkide öz-yeterlilik kavramının aracılık etkisi vardır.
H45	Uzun zamana odaklılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş tatmini ve bağlılık kavramlarının aracılık etkisi vardır.
H46	Uzun zamana odaklılık ile performans arasındaki ilişkide öz-yeterlilik ve iş tatmini kavramlarının aracılık etkisi vardır.
H47	Yüksek düzeyde belirsizlik ile kolektif yeterlilik arasındaki ilişkide öz-yeterlilik kavramının aracılık etkisi vardır.
H48	Yüksek düzeyde belirsizlik ile performans arasındaki ilişkide öz-yeterlilik kavramının aracılık etkisi vardır.
H49	Kolektivcilik ile bağlılık arasındaki ilişkide kolektif yeterlilik kavramının aracılık etkisi vardır.
H50	Kolektivcilik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kolektif yeterlilik kavramının aracılık etkisi vardır.
H51	Kolektivcilik ile performans arasındaki ilişkide öz-yeterlilik kavramının aracılık etkisi vardır.
H52	Erillik ile kolektif yeterlilik arasındaki ilişkide öz-yeterlilik kavramının aracılık etkisi vardır.
H53	Erillik ile performans arasındaki ilişkide öz-yeterlilik kavramının aracılık etkisi vardır.
H54	Yüksek güç mesafesi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide bağlılık kavramının aracı etkisi vardır.
H55	Yüksek güç mesafesi ile iş tatmini arasındaki ilişkide bağlılık kavramının aracı etkisi vardır.
H56	Öz-yeterlilik ile bağlılık arasındaki ilişkide kolektif yeterliliğin aracı etkisi vardır
H57	Öz-yeterlilik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş tatmini ve kolektif yeterliliğin aracı etkisi vardır
H58	Kolektif yeterlilik ile iş tatmini arasındaki ilişkide bağlılık kavramının aracı etkisi vardır
H59	Performans ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kolektif yeterlilik kavramının aracı etkisi vardır

H60	Performans ile bağıllık arasındaki ilişkide kolektif yeterlilik kavramının aracı etkisi vardır
H61	Bağıllık ile performans arasındaki ilişkide iş tatmini kavramının aracı etkisi vardır.
H62	Kolektivcilik ile iş tatmini kavramları arasındaki ilişkide öz-yeterlilik kavramının aracılık etkisi vardır
H63	Erillik ile iş tatmini kavramları arasındaki ilişkide öz-yeterlilik kavramının aracılık etkisi vardır
H64	Belirsizlik ile iş tatmini kavramları arasındaki ilişkide öz-yeterlilik kavramının aracılık etkisi vardır

Araştırma kapsamında alternatif modelleme aracılığıyla geliştirilen hipotezlerin kabul-red durumları Şekil 10. ve Çizelge 9. aracılığıyla incelendiğinde, aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırma kapsamında, beş faktör kişilik özelliklerinin her bir boyutu ile öz-yeterlilik ilişkisi ele alınarak hipotezler geliştirilmiştir. Geliştirilen bu hipotezler “Model 5” aracılığıyla bütünsel olarak incelendiğinde, dışadönüklük, gelişime açıklık ve sorumluluk boyutları ile öz-yeterlilik arasında pozitif, nevrotiklik ile negatif bir ilişkinin olduğu; uyumluluk boyutunun ise öz-yeterlilik ile bir ilişkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu ilişkilerde sırasıyla; dışadönüklük değişkeni, öz-yeterlilik değişkenindeki değişikliğin 0.12’sini, sorumluluk değişkeni, 0.13’ünü, gelişime açıklık değişkeni, 0.30’unu ve nevrotiklik değişkeni, -0.13’ünü ($p < .05$) açıklamaktadır. Bu sonuçla birlikte, H1, H2, H3, H4 ve H5 hipotezleri kabul edilmiştir.

Bu araştırma kapsamında, örgüt kültürü boyutları olarak yazında en çok tercih edilen Hofstede’nin (2001) beş boyutlu modeli kullanılmıştır. Bu modele göre ölçekten alınan yüksek puanlar sırasıyla; “yüksek güç mesafesi”, “yüksek düzeyde belirsizlikten kaçınma”, “kolektivcilik”, “erillik” ve “uzun zamana odaklı” örgüt kültürünü; ölçekten alınan düşük puanlar ise “düşük güç mesafesi”, “düşük düzeyde belirsizlikten kaçınma”, “bireysellik”, “dişillik” ve “kısa zamana odaklı” örgüt kültürünü temsil etmektedir. Buradan hareketle, araştırmamızın verileri incelendiğinde örgüt kültürü boyutları ile ilgili elde edilen puan ortalamaları şöyledir: “güç mesafesi” (2.55), “belirsizlikten kaçınma” (4.06), “kolektivcilik” (3,88), “erillik” (2,76) ve “zamana odaklılık” (4.01) dir. Bu sonuçlara göre, bütün boyutlar ortalamanın üstünde puan almışlardır. Bu nedenle bu boyutlar isimlendirilirken aldıkları puanlar doğrultusunda yukarıdaki açıklamalara göre isimlendirilmişlerdir. Bu isimlendirme aşağıda, ilişkilerin anlatılması sırasında

kullanılacaktır. Bu bağlamda örgüt kültürü boyutları ile öz-yeterlilik ve kolektif yeterlilik arasındaki ilişkiler ilgili model aracılığıyla incelendiğinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

Örgüt kültürü boyutlarından; yüksek güç mesafesi ile öz-yeterlilik algısı arasındaki ilişki elde edilen model aracılığıyla incelendiğinde, iki kavram arasında herhangi bir anlamlı ilişkiye ($p < .05$) rastlanmamıştır. Bu sonuçla H6a hipotezi reddedilmiştir. Benzer şekilde, aynı boyutun kolektif yeterlilik ile olan ilişkisi incelendiğinde, yüksek güç mesafesi ile kolektif yeterlilik algısı arasında herhangi bir anlamlı ilişki ($p < .05$) tespit edilememiştir. Bu sonuçla H6b hipotezi de reddedilmiştir. Kültürün bir diğer boyutu olan belirsizlikten kaçınma ile öz-yeterlilik arasındaki ilişki model aracılığıyla incelendiğinde, her iki kavram arasında negatif bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu ilişkide; yüksek düzeyde belirsizlikten kaçınma değişkeninin, öz-yeterlilik değişkenindeki değişikliğin -0.13 'ünü ($p < .05$) açıkladığı tespit edilmiştir. Bu sonuçla H7a hipotezi kabul edilmiştir. Aynı boyutun kolektif yeterlilikle olan ilişkisine bakıldığında ise, iki kavram arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir. Bu sonuçla H7b hipotezi reddedilmiştir. Bir başka kültür boyutu olan kolektivcilik kültürü ile öz-yeterlilik ilişkisi ilgili model aracılığıyla incelendiğinde, her iki kavram arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu ilişkide kolektivcilik değişkeninin, öz-yeterlilik değişkenindeki değişikliğin 0.21 'ini ($p < .05$) açıkladığı tespit edilmiştir. Bu sonuçla H8a hipotezi red edilmiştir. Çünkü bu ilişkinin pozitif değil, negatif olarak gerçekleşmesi beklenmiştir. Diğer taraftan aynı boyut ile kolektif yeterlilik kavramı arasındaki pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Bu ilişkide kolektivcilik kültürü değişkeninin, kolektif yeterlilik değişkenindeki değişikliğin 0.21 'ini ($p < .05$) açıkladığı tespit edilmiştir. Bu sonuçla, H8b hipotezi kabul edilmiştir. Örgüt kültürünün dördüncü boyutu olan erillik ile öz-yeterlilik arasındaki ilişkiye bakıldığında, her iki kavram arasında negatif bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bu ilişkide erillik kültürü değişkeninin, öz-yeterlilik değişkenindeki değişikliğin -0.06 'sını ($p < .05$) açıkladığı tespit edilmiştir. Bu sonuçla H9a hipotezi kabul edilmiştir. Aynı boyutun kolektif yeterlilik kavramı ile olan ilişkisine bakıldığında, her iki kavram arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçla H9b hipotezi red edilmiştir. Örgüt kültürünün son boyutu olan uzun zamana odaklılık ile öz-yeterlilik arasındaki ilişkiye model aracılığıyla bakıldığında; her iki kavram arasında pozitif bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bu ilişkide uzun zaman yönelimli örgüt kültürü değişkeninin,

öz-yeterlilik değişkenindeki değişikliğin 0.38'ini ($p<.05$) açıkladığı tespit edilmiştir. Bu sonuçla H10a hipotezi kabul edilmiştir. Aynı boyutun kolektif yeterlilik kavramı ile olan ilişkisine bakıldığında her iki kavram arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçla H10b hipotezi reddedilmiştir.

Araştırmanın temel değişkenlerinden öz-yeterlilik ile kolektif yeterlilik kavramlarının ilişkisine ilgili model aracılığıyla bakıldığında; iki kavram arasında pozitif bir ilişki söz konusudur. Bu ilişkide öz-yeterlilik değişkeninin, kolektif yeterlilik değişkenindeki değişikliğin 0.13'ünü ($p<.05$) açıkladığı tespit edilmiştir. Bu sonuçla H11a hipotezi kabul edilmiştir. Bunun aksine kolektif yeterliliğin öz-yeterlilik algısı üzerinde anlamlı bir etkisi tespit edilememiştir. Bu sonuçla H11b hipotezi reddedilmiştir.

Öz-yeterlilik kavramı ile iş tutum ve çıktıları ilişkisi elde edilen model aracılığıyla incelendiğinde; öz-yeterlilik ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Bu ilişkide öz-yeterlilik değişkeninin, iş tatmini değişkenindeki değişikliğin 0.09'unu ($p<.05$) açıkladığı tespit edilmiştir. Bu sonuçla H12 hipotezi kabul edilmiştir. Diğer taraftan öz-yeterlilik ile örgüte bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında doğrudan anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Fakat bu kavramlar arasında kolektif yeterlilik ve iş tatmini kavramlarının aracı etkisine rastlanmıştır. Bu aracı etkiler ilerleyen kısımda ele alınacaktır. Bu sonuçla H13 ve H14 hipotezleri kabul edilmiştir. Buna ek olarak öz-yeterlilik ile performans arasında pozitif ilişkiye rastlanmıştır. Bu ilişkide öz-yeterlilik değişkeninin, performans değişkenindeki değişikliğin 0.58'ini ($p<.05$) açıkladığı tespit edilmiştir. Bu sonuçla H15a hipotezi kabul edilmiştir. Diğer taraftan performans ile öz-yeterlilik algısı arasındaki ilişkiye bakıldığında; herhangi anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu sonuçla H15b hipotezi reddedilmiştir.

Araştırmanın bir diğer temel değişkeni olan kolektif yeterlilik ile iş tutum ve çıktıları ilgili model aracılığıyla ele alındığında; kolektif yeterlilik ile örgüte bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında doğrudan anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır. Bu sonuçla H17 ve H18 hipotezleri kabul edilmiştir. Bu ilişkilerde kolektif yeterlilik değişkeninin, bağlılık değişkenindeki değişikliğin 0.22'sini, işten ayrılma niyeti değişkenindeki değişikliğin -0.14'ünü ($p<.05$) açıkladığı tespit edilmiştir. Bunun aksine kolektif yeterlilik ile iş tatmini ve performans arasında doğrudan anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Ancak kolektif yeterlilikle iş tatmini arasında bağlılık kavramının aracılık etkisi söz konusudur. Bu etki ilerleyen kısımda ele alınacaktır.

Bu sonuçla H16 hipotezi kabul H19a hipotezi red edilmiştir. Bunun aksine performans ile kolektif yeterlilik arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu ilişkide performans değişkeninin, kolektif yeterlilik değişkenindeki değişikliğin 0.15'ini ($p<.05$) açıkladığı tespit edilmiştir. Bu sonuçla H19b hipotezi kabul edilmiştir.

4.9.Aracı ve Doğrudan Etkilere Ait İlişki Sonuçlarının Değerlendirilmesi

a-)Doğrudan Etkilerin Değerlendirilmesi

Araştırmanın kavramsal modelinden hareketle geliştirilen ve yukarıda sonuçları değerlendirilen hipotezler dışında; alternatif modellerin sınanması yoluyla doğrudan ve aracılık olmak üzere bazı ilişkiler ortaya çıkarılmıştır. Bu ilişkilerin sonuçları aşağıda ele alınacaktır. Bu kapsamda, öncelikle kavramlar arasındaki doğrudan ilişkiler, ardından ise aracılık etkilerine dair ilişkiler değerlendirilecektir.

Araştırma kapsamında elde edilen modele göre; bazı kavramların birbiri ile doğrudan ilişki içinde oldukları tespit edilmiştir. Bu ilişkiler şöyledir;

Örgüt kültürünün uzun zamana odaklılık boyutu ile örgüte bağlılık ve iş tatmini arasında doğrudan ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Bu ilişkide uzun zamana odaklılık değişkeninin, bağlılık değişkenindeki değişikliğin 0.12'sini, iş tatmini değişkenindeki değişikliğin ise 0.11'ini ($p<.05$) açıkladığı tespit edilmiştir. Bu sonuçla H20 ve H21 hipotezleri kabul edilmiştir. Benzer şekilde, kişilik özelliklerinin uyumluluk boyutu ile örgüte bağlılık arasında doğrudan ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Bu ilişkide uyumluluk değişkeninin, bağlılık değişkenindeki değişikliğin 0.16'sını ($p<.05$) açıkladığı tespit edilmiştir. Bu sonuçla H23 hipotezi kabul edilmiştir.

Kişilik özelliklerinin bir başka boyutu olan sorumluluk ile performans arasında doğrudan ve pozitif bir ilişkiye rastlanmıştır. Bu ilişkide sorumluluk değişkeni, performans değişkenindeki değişikliğin 0.27'sini ($p<.05$) açıklamaktadır. Bu sonuçla H24 hipotezi kabul edilmiştir. Bir diğer kişilik boyutu olan nevrotilik ile iş tatmini, bağlılık ve kolektif yeterlilik arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Bu ilişkide nevrotilik değişkeninin, iş tatmini değişkenindeki değişikliğin, -0.08'ini, kolektif yeterlilik değişkenindeki değişikliğin, -0.14'ünü ve bağlılık değişkenindeki

değişikliğin -0.14'ünü ($p < .05$) açıkladığı tespit edilmiştir. Bu sonuçla H24 ve H25 ve H26 hipotezleri kabul edilmiştir.

Elde edilen modele göre, örgüt kültürü boyutlarından yüksek güç mesafesi kültürü ile örgüte bağlılık arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Bu ilişkide yüksek güç mesafesi değişkeninin örgüte bağlılık değişkenindeki değişikliğin 0.28'sini ($p < .05$) açıkladığı tespit edilmiştir. Bu sonuçla H27 hipotezi kabul edilmiştir.

Elde edilen modelde, iş tutum ve iş çıktılarının birbirleri ile olan doğrudan ilişkilerinde ise şu sonuçlar elde edilmiştir: İş tatmini ile performans arasında pozitif bir ilişki vardır. Bu ilişkide iş tatmini değişkeninin, performans değişkenindeki değişikliğin 0.14'ünü ($p < .05$) açıkladığı tespit edilmiştir. Bu sonuçla H28 hipotezi kabul edilmiştir. Diğer taraftan iş tatmini ve bağlılık değişkenleri ile işten ayrılma niyeti değişkeni arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Bu ilişkide, iş tatmini değişkeninin, işten ayrılma niyeti değişkenindeki değişikliğin -0.15'ini, bağlılık değişkeni ise bu değişikliğin -0.25'ini ($p < .05$) açıkladığı tespit edilmiştir. Bu sonuçla H29 ve H30 hipotezleri kabul edilmiştir. Bunlara ek olarak; bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Bu ilişkide bağlılık değişkeninin, iş tatmini değişkenindeki değişikliğin 0.66'sını ($p < .05$) açıkladığı tespit edilmiştir. Bu sonuçla H31 hipotezi kabul edilmiştir.

b-) Aracı Etkilerin Değerlendirilmesi

Araştırma kapsamında test edilen alternatif modeller sayesinde araştırma değişkenleri arasında birçok aracılık etkisi keşfedilmiştir. Elde edilen bu ilişkilere ait sonuçlar aşağıda aktarılmıştır:

Beş faktörlü kişilik ölçeğinde yer alan özelliklerden sorumluluk boyutu ile kolektif yeterlilik arasındaki ilişkide öz-yeterlilik ve performans kavramlarının aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçla H32 hipotezi kabul edilmiştir. Benzer şekilde bir başka boyut olan dışa dönüklük ile kolektif yeterlilik, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkide öz-yeterlilik kavramının aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçla H33, H34 ve H35 hipotezleri kabul edilmiştir. Uyumluluk ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide bağlılık kavramının aracı etkisi vardır. Bu sonuçla H36 ve H37 hipotezleri kabul edilmiştir. Kişilik özelliklerinin bir diğer boyutu olan gelişime açıklık ile kolektif yeterlilik, performans ve iş tatmini arasındaki ilişkide öz-yeterlilik kavramının aracılık etkisi vardır. Bu sonuçla H38,

H39 ve H40 hipotezleri kabul edilmiştir. Diğer taraftan nevroitiklik ile performans arasındaki ilişkide öz-yeterlilik ve iş tatmini kavramlarının; işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide ise iş tatmini ve kolektif yeterlilik kavramlarının aracılık etkisi vardır. Bu sonuçla H41 ve H42 hipotezleri kabul edilmiştir. Sorumluluk ile iş tatmini arasındaki ilişkide öz-yeterlilik kavramının aracılık etkisi vardır. Bu sonuçla; H43 hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın bir diğer değişkeni olan örgüt kültürü boyutlarından uzun zamana odaklılık ile kolektif yeterlilik arasındaki ilişkide öz-yeterlilik kavramının, işten ayrılma niyeti ile olan ilişkisinde iş tatmini ve bağlılık kavramlarının; performans ile olan ilişkide ise öz-yeterlilik ve iş tatmini kavramlarının birlikte aracılık etkisi vardır. Bu sonuçla H44, H45 ve H46 hipotezleri kabul edilmiştir. Örgüt kültürünün bir başka boyutu olan yüksek düzeyde belirsizlik ile kolektif yeterlilik ve performans arasındaki ilişkilerde öz-yeterlilik kavramının aracılık etkisi vardır. Bu sonuçla H47 ve H48 hipotezleri kabul edilmiştir. Bir diğer kültür boyutu olan kolektivcilik ile bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kolektif yeterlilik kavramının, performans kavramı ile olan ilişkide ise öz-yeterlilik kavramının aracılık etkisi vardır. Bu sonuçla H49, H50 ve H51 hipotezleri kabul edilmiştir. Örgüt kültürünün bir başka boyutu olan erillik ile kolektif yeterlilik ve performans arasındaki ilişkilerde, öz-yeterlilik kavramının aracılık etkisi vardır. Bu sonuçla H52 ve H53 hipotezleri kabul edilmiştir.

Bunlara ek olarak yüksek güç mesafesi ile işten ayrılma niyeti ve iş tatmini arasındaki ilişkide bağlılık kavramının aracılık etkisi vardır. Bu sonuçla H54 ve H55 hipotezleri kabul edilmiştir. Öz-yeterlilik ile bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kolektif yeterlilik ve iş tatmini kavramlarının, kolektif yeterlilik ile iş tatmini arasındaki ilişkide, örgüte bağlılığın, performans ile işten ayrılma niyeti ve bağlılık arasındaki ilişkide kolektif yeterlilik kavramının ve örgüte bağlılıkla performans arasındaki ilişkide iş tatmini kavramının aracılık etkisi vardır. Bu sonuçlarla H56, H57, H58, H59, H60 ve H61 hipotezleri kabul edilmiştir. Son olarak, kolektivcilik, erillik ve belirsizlikten kaçınma ile iş tatmini arasındaki ilişkide öz-yeterlilik kavramının aracılık etkisi vardır. Bu sonuçlarla H62, H63 ve H64 hipotezleri kabul edilmiştir.

5.SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1.Sonuçlar

Bu tez çalışması kapsamında, bireysel ve kolektif yeterlilik kavramlarının öncülleri ve sonuçları ile olan ilişkilerini açıklamak üzere beş farklı model geliştirilmiş olup; yapılan analizler sonucunda, bu modeller içinde en iyi uyum değerlerine sahip olan model (Model 5) elde edilmiştir. Araştırmada yer alan kavramların ilişkileri ve kuramdan hareketle geliştirilen hipotezlerin bazıları doğrulanırken, bazıları yeterli bilimsel kanıt bulamayarak doğrulanamamıştır. Diğer taraftan, LISREL programı aracılığıyla sınanan alternatif modeller sayesinde geliştirilen hipotezlere ek olarak; kavramlar arasında birçok yeni ilişki ağı keşfedilmiştir. Bu bağlamda aşağıda, hem hipotezlerden elde edilen sonuçlar hem de keşfedilen yeni ilişkiler ilgili yazınla karşılaştırılarak ele alınacaktır. Hipotez sonuçlarının değerlendirmesinden sonra ise demografik değişkenler ile ilgili bazı önemli analiz sonuçlarına yer verilerek bu bölüm tamamlanacaktır.

Kişilik Özellikleri ile Öz-Yeterlilik İlişkisi: Bu tez kapsamında, öz-yeterlilik kavramlarının belirleyicisi (öncüsü) olarak beş faktörlü kişilik ölçeğinde yer alan özellikler ile örgüt kültürü boyutları ele alınıp, ilgili alan uygulaması ile bu öncüllerin bireysel ve kolektif yeterlilik algısına etkisi belirlenmeye çalışılmış ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırmanın kuramsal kısmında, “Sosyal Biliş Kuramı’na” göre bireylerin öz-yeterlilik algılarının kişilik faktörlerinden etkilendiği belirtilmişti. Bu etkiler sosyal biliş kuramının üçlü mekanizmasında ele alınmaktadır. Bu bölümde gereksiz tekrara düşmemek için aynı etkiler tekrar edilmeyecek; sadece kavramlar arasındaki ilişkilerin sonuçları değerlendirilecektir. Elde edilen model incelendiğinde; beş faktör kişilik ölçeğinde yer alan özelliklerden *dışadönüklük* boyutu ile öz-yeterlilik kavramı arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, bireyin dışadönüklük düzeyi arttıkça öz-yeterlilik algısı da pozitif yönde artmaktadır. Yazında dışadönük bireyler; iddialı, istekli, enerjik, baskın vb. olarak tanımlanmaktadır. Bu özelliklere sahip bireyler, hem işlerinde hem de sosyal

hayatta çeşitli kazanımlar elde edecekler ve bu kazanımlar sayesinde öz-yeterlilik algıları olumlu şekilde etkilenip artacaktır. Bu konuda yapılan sınırlı sayıdaki çalışma, elde ettiğimiz sonucu destekler niteliktedir (Burke ve diğerleri, 2006,11; Hartman, 2006,4; Watson ve Clark, 1997; Tokar ve diğerleri, 1998; Nauta, 2004; Kalafat, 2012).

Kişilik özelliklerinin ikinci boyutu olan **uyumluluk** ile öz-yeterlilik kavramı ilişkisine ilgili model aracılığıyla bakıldığında, uyumluluk boyutunun öz-yeterlilik kavramı ile anlamlı yönde herhangi bir ilişkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Uyumluluk özelliğine sahip bireyler, saygılı, esnek, işbirliğine yatkın vb. özelliklere sahiptirler ve bu özellikler ile öz-yeterlilik kavramının içerdiği özellikler karşılaştırıldığında, her iki kavramın birbiriyle doğrudan ilişkisinin olmadığı, dolayısıyla uyumluluk boyutunun öz-yeterlilik algısı üzerinde doğrudan bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, yazında yer alan sınırlı sayıdaki çalışmayla tutarlılık göstermektedir. Hartman (2006,101) ve Burke ve diğerleri (2006,11) yaptıkları çalışmalarda bu sonucu destekler nitelikte bulgulara ulaşmışlardır.

Kişilik özelliklerinin üçüncü boyutu **sorumluluk** (öz-disiplin). Elde edilen model aracılığıyla sorumluluk ile öz-yeterlilik ilişkisine bakıldığında, sorumluluk boyutunun öz-yeterlilik algısını pozitif şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç her iki kavram karşılaştırıldığında beklenen bir sonuçtur. Çünkü sorumluluk özelliği yüksek bireyler, çalışkan, iç kontrol odaklı ve sorumluluk sahibidirler. Bu özellikler ile öz-yeterlilik algısını oluşturan özellikler karşılaştırıldığında, sorumluluk, kişilik özelliğinin öz-yeterlilik algısını olumlu şekilde etkilemektedir. Yazındaki sınırlı sayıdaki çalışma bu sonucu destekler niteliktedir (Burke ve diğerleri, 2006,11; Kalafat, 2012). Ewen, 2003,302; Winter, 2009; Hartman, 2006,4; Tokar ve diğerleri, 1998; Nauta, 2004).

Kişilik özelliklerinin dördüncü boyutu **nevrotiklik** (duygusal denge). Elde edilen model aracılığıyla nevrotiklik ile öz-yeterlilik ilişkisine bakıldığında; nevrotiklik boyutunun öz-yeterlilik algısını negatif şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Yani, nevrotiklik arttıkça öz-yeterlilik azalmaktadır. Elde ettiğimiz bu sonuç, hem yazındaki çalışmalarla tutarlıdır (Burke ve diğerleri, 2006; Hartman, 2006,4; Judge ve diğerleri, Erez, 2002; Tokar ve diğerleri, 1998; Nauta, 2004; Kalafat, 2012) hem de beklenen bir sonuçtur. Çünkü nevrotiklik özelliği yüksek bireyler, umutsuz, kolay pes eden, cesareti kırılmış, stresle baş edemeyen

yapıdadırlar. Bu özellikler göz önüne alındığında, nevroitiklik boyutunun öz-yeterlilik algısını olumsuz şekilde etkilemesi beklenir.

Kişilik özelliklerinin beşinci ve son boyutu ise **gelişime açıklıktır**. Bu boyutta yer alan bireyler, hayal kuran, sanatsal yönü olan, meraklı, analitik düşünen, yenilik ve değişiklik arayan, maceracı vb. özelliklere sahiptirler. Elde edilen model aracılığıyla gelişime açıklık boyutu ile öz-yeterlilik ilişkisine bakıldığında, gelişime açıklığın öz-yeterlilik algısını pozitif şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Yazındaki bazı çalışmalar bu sonucu destekler niteliktedir (Narayan, 2008; Burke ve diğerleri, 2006; Hartman, 2006,101; Kalafat, 2012). Ancak, Betz ve diğerleri (2003), Nauta (2004), Rottinghaus ve diğerleri (2002), Schaub ve Tokar (2005) yaptıkları araştırmalarda, bu boyutun, öz-yeterliliği bazı alanlarda (sanat, araştırma ve bilimsel yetenekler konusunda) pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Yukarıdaki sonuçlardan hareketle, beş faktör kişilik ölçeğindeki kişilik özellikleri ile öz-yeterlilik ilişkisi konusunda özetle şu sonuçlara ulaşılmıştır: Öz-yeterlilik kavramı ile kişilik özelliklerinden dışadönüklük, sorumluluk ve gelişime açıklık boyutları arasında pozitif, nevroitiklik boyutu ile negatif bir ilişki tespit edilmiş olup; uyumluluk boyutu ile ise herhangi anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Öz-yeterlilik kavramı üzerinde en güçlü etki gelişime açıklık, ardından sorumluluk ve nevroitiklik, en az etki ise dışadönüklük boyutunda görülmektedir. Bu bilgilerden hareketle, **beş faktör kişilik özelliklerinin öz-yeterlilik kavramının büyük ölçüde öncüsü / belirleyicisi olduğu söylenebilir**.

Örgüt Kültürü ile Bireysel ve Kolektif Yeterlilik İlişkisine Ait Sonuçların Değerlendirilmesi: Bu tez çalışması kapsamında Hofstede'nin örgüt kültürü boyutları bireysel ve kolektif yeterlilik kavramının öncüsü olarak ele alınmıştır. Çünkü kültür, insanlara yaşamın her alanında neyin ideal ve kabul edilebilir olduğunu söyleyen bir araçtır. Bu nedenle hem ulusal kültür hem de örgüt kültürü, bireylerin düşünce sistemlerini ve dolayısıyla yeterlilik algılarını etkileyen önemli bir belirleyicidir. Bu bağlamda örgüt kültürü boyutları ile yeterlilik kavramı arasındaki ilişkiler ilgili model aracılığıyla analiz edilmiş ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Örgüt kültürünün ilk boyutu **güç mesafesidir**. Araştırma verileri incelendiğinde, güç mesafesine ait ortalama puan 100 üzerinden 52,6 olup, ortalamaya (50) çok yakındır. Şöyle ki araştırmaya katılan deneklerin belirgin bir şekilde yüksek değil ortalamaya yakın bir güç mesafesi algısına sahip olduğu görülmektedir. Bu konuyla ilgili olarak Hofstede'nin 1980 yılında yaptığı çalışmada,

Türkiye 100 puan üzerinden 66 puan almıştır. Dolayısıyla bu araştırmada elde edilen sonucun, Hofstede'nin elde ettiği puandan 14 puan geride olduğu görülmektedir. Geliştirdiğimiz hipotezlerde, örgüt kültürü boyutlarından yüksek güç mesafesi ile öz-yeterlilik ve kolektif yeterlilik arasında negatif ilişkiler olması beklenmiştir. Çünkü güç mesafesi algısının yükselmesi ile kurallar, hiyerarşi, eşitsizlikler ve merkezileşme artacak, çalışanlara verilen inisiyatif ve güven azalacaktır. Bu nedenle yeterlilik algısının bu kültür ortamından olumsuz şekilde etkilenmesi gerekir. Ancak elde edilen model incelendiğinde, yüksek güç mesafesi ile öz-yeterlilik ve kolektif yeterlilik arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Bu sonuca göre hipotezlerimiz model tarafından desteklenmemiştir. Bu sonucun nedeni olarak, bu boyutla ilgili elde edilen puanın belirgin şekilde yüksek olmaması gösterilebilir. Yazında bu konudaki sınırlı çalışmada farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bunlardan Emet (2006), personel güçlendirmenin öz-yeterlilik boyutu ile güç mesafesi arasında anlamlı ilişki bulamazken; Kumar ve Uzkurt (2011) güç mesafesi ile öz-yeterlilik algısı arasında pozitif bir ilişki tespit etmişlerdir. Earley (1999), farklı kültürlerde yaptığı çalışmada yüksek güç mesafesine sahip bireylerin kolektif yeterlilik algılarının pozitif şekilde etkilendiğini, bireysel yeterliliklerinin ise negatif şekilde etkilendiği sonucuna ulaşmıştır.

Örgüt kültürünün ikinci boyutu **belirsizlikten kaçınma**dır. Araştırmada, bu boyutla ilgili olarak elde edilen puan ortalaması 100 üzerinden 81'dir ve oldukça yüksektir. Benzer şekilde Hofstede'nin 1980 yılında yaptığı çalışmada Türkiye, 100 üzerinden 85 puan almıştır. Belirsizlikten kaçınma ile bireysel ve kolektif yeterlilik ilişkisi ilgili model üzerinden incelendiğinde, belirsizlikten kaçınma ile öz-yeterlilik arasında negatif bir ilişki olduğu görülürken, kolektif yeterlilik ile anlamlı ilişki kurulamamıştır. Bu sonuca göre, belirsizlikten kaçınma algıları yüksek olan bireylerin öz-yeterlilik algılarında bir azalma yaşanmaktadır. Kavramlar karşılaştırılırken böyle bir sonucun çıkması beklenmiştir. Çünkü yüksek düzeyde belirsizlik yaşanan örgütlerde, risk almak ve farklı görüşler öne sürmek hoş karşılanmaz ve bu gibi durumlar bireylerin öz-yeterlilik seviyelerini olumsuz şekilde etkiler. Yazında bu konuda yapılmış sınırlı sayıda çalışma vardır. Kumar ve Uzkurt (2011) yaptıkları çalışmada, belirsizlikten kaçınma ile öz-yeterlilik algısı arasında ilişki bulamazken; Emet (2006) her iki kavram arasında pozitif bir ilişki bulmuştur.

Örgüt kültürünün üçüncü boyutu **bireysellik/kolektivciliktir**. Araştırmamızda bu boyutla ilgili elde edilen puan ortalaması 100 üzerinden 28,2

çıkılmıştır. Puan ortalaması 50'nin altında yer aldığı için, araştırmaya katılanlar kolektif bir kültür yapısına sahiptirler. Hofstede'nin 1980 yılında yaptığı çalışmada Türkiye bu boyutta 37 puan alarak benzer şekilde kolektif bir yapıda yer almıştır. Bu boyut ile bireysel ve kolektif yeterlilik kavramları arasındaki ilişki incelendiğinde; kolektivcilik boyutunun her iki yeterlilik türünü de pozitif şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, kolektif kültür yapısı sadece kolektif yeterliliği değil bireysel yeterliliği de olumlu şekilde etkilemektedir. Bu sonuç yazına önemli bir katkı sunacaktır. Yazındaki sınırlı sayıdaki çalışmada birbirinden farklı sonuçlar vardır. Emet (2006) yaptığı çalışmada bu boyutla öz-yeterlilik arasında bir ilişki bulamazken, Kumar ve Uz Kurt, (2011,10) bireycilik kültürü ile öz-yeterlilik arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir.

Örgüt kültürünün dördüncü boyutu *erillik/dişillik*dir. Bu çalışmada bu boyutla ilgili puan ortalaması 100 üzerinden 60,4 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç; katılımcıların eril örgüt kültürünü temsil ettiğini göstermektedir. Ancak, Hofstede'nin 1980 yılında yaptığı çalışmada; Türkiye bu boyutla ilgili aldığı 45 puanla dişillik olduğu grupta yer almıştır. Erillik ile öz-yeterlilik ilişkisine ilgili model üzerinden bakıldığında; erillik ile öz-yeterlilik arasında beklenildiği gibi negatif bir ilişkinin olduğu görülecektir. Çünkü eril örgüt kültüründe baskı, rekabet, çatışma, cinsiyet ayrımı ve merkezileşme söz konusudur. Bu nedenle bu tür örgütlerde hem bireysel hem de kolektif yeterlilik olumsuz şekilde etkilenecektir. Diğer taraftan erillik ile kolektif yeterlilik arasında doğrudan anlamlı bir ilişki tespit edilemezken; öz-yeterlilik kavramının aracı etkisi ile bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yazındaki sınırlı sayıdaki çalışmada farklı sonuçlar elde edilmiştir. Emet (2006), Kumar ve Uz Kurt, (2011,10) yaptıkları çalışmalarda erillik ile öz-yeterlilik arasında bir ilişki tespit edememişlerdir.

Örgüt kültürünün son boyutu *uzun/kısa zamana odaklılık*dir. Araştırmada bu boyutla ilgili elde edilen puan ortalaması 81,6'dır. Buna göre, araştırmaya katılanların uzun zaman odaklı bir kültür yapısına sahip oldukları görülmektedir. Bu boyutla ilgili Türkiye'de daha önce herhangi bir ölçüm yapılmamıştır. Elde edilen model incelendiğinde, uzun zamana odaklılık ile öz-yeterlilik kavramı arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Diğer taraftan uzun zamana odaklılık ile kolektif yeterlilik arasında doğrudan bir ilişki olmamakla birlikte; bu ilişki öz-yeterlilik üzerinden aracılık şeklinde oluşmaktadır. Yazında bu sonuçları destekleyen

tek çalışmaya rastlanılmıştır. Emet (2006), yaptığı çalışmada zamana odaklılık boyutunun öz-yeterlilik algısını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Yukarıdaki sonuçlardan hareketle, Hofstede'nin örgüt kültürü boyutlarından erillik, yüksek düzeyde belirsizlikten kaçınma, kolektivcilik ve uzun zamana odaklılık boyutlarının hem doğrudan hem de aracı etkilerle bireysel ve kolektif yeterlilik kavramlarını etkiledikleri görülmektedir. Bunların aksine olarak, yüksek güç mesafesi boyutunun yeterlilik kavramının hiçbir türüyle ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu bilgilerden hareketle, Hofstede'nin örgüt kültürü boyutlarının bireysel ve kolektif yeterlilik kavramlarının öncüsü olduğu ve yeterlilik algılarının artırılmasında (öncü) örgüt kültürü değişkenlerinin kullanılabileceği ifade edilebilir.

Bireysel ve Kolektif Yeterlilik ile İş Tutum ve Çıktıları İlişkisi: Önceki bölümde, bireysel ve kolektif yeterlilik kavramlarının, öncülleri olan; “kişilik özellikleri” ve “örgüt kültürü” ile ilişkileri değerlendirilmiştir. Bu bölümde ise, bireysel ve kolektif yeterlilik algısının, sonuçları (iş tutum ve çıktıları) ile olan ilişkileri ele alınacaktır. Bu kapsamda, öncelikle öz-yeterlilik ve kolektif yeterlilik ilişkisi ve ardından her iki kavramın iş tatmini, örgüte bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans kavramları ile olan ilişkileri değerlendirilecektir.

Elde edilen modele göre; öz-yeterlilik kavramının kolektif yeterlilik kavramı üzerinde pozitif bir etkisi olduğu görülmektedir. İlgili yazındaki birçok çalışmada güçlü öz-yeterlilik algısının kolektif yeterlilik algısını artırdığı belirtilmektedir (Fernandez ve diğerleri, 2002; Zaccaro, Blair, Peterson ve Zazanis, 1995; akt. Chen ve Bliese, 2002; Öcal ve Aydın, 2009; Bandura, 1997). Dolayısıyla bu sonuç, ilgili yazınla paraleldir; öz-yeterlilik algıları yüksek bireyler, içinde buldukları gruba da bu yeterliliklerini taşıyabilmektedirler. Çünkü sosyal etki ve sosyal biliş kuramlarına göre birey, kendi davranış ve düşüncülerini içinde bulunduğu gruba da taşır; öz-yeterlilik algısı yüksek birey, girdiği grupta da bu algısını devam ettirme eğiliminde olacaktır. Diğer taraftan, yazındaki sınırlı sayıda çalışma Goddard ve Goddard (2001); Öcal ve Aydın (2009) kolektif yeterlilikle öz-yeterlilik arasında karşılıklı ilişkiler olduğunu belirtmesine rağmen, bu çalışmada böyle bir ilişkiye rastlanmamıştır. Bu çalışmada kolektif yeterliliğin, öz-yeterliliği etkilememesinin nedeni olarak; bu ilişkinin birçok farklı değişkenle birlikte ele alınması gösterilebilir. Çünkü YEM analizlerinde, birçok değişken arasında doğrudan ve aracılık etkilerine yönelik ilişkiler sınırlanmıştır. Bu süreçte, aynı değişken birden fazla bağımsız değişken tarafından açıklanmaya çalışılmakta; dolayısıyla bazı değişkenlerin modele

eklenmesiyle bazılarının etkileri azalmakta ya da artmaktadır. Kolektif yeterlilik ile öz-yeterlilik arasında elde edilen model içinde ilişkinin olmaması YEM'nin bu özelliğinden kaynaklanmaktadır denebilir.

İlgili model aracılığıyla, öz-yeterlilik ve *iş tatmini* arasındaki ilişkiye bakıldığında; öz-yeterlilik algısının, iş tatminini doğrudan pozitif bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Öz-yeterlilik algısı, bu etkisini araştırmanın kuramsal bölümünde de belirtildiği üzere “İş Özellikleri Kuramı” üzerinden yapmaktadır. İşgörenler, iş zenginleştirme sürecinde örgütlerinde karşılaştıkları yeni durumlara öz-yeterlilik algıları sayesinde uyum sağlayabilecekler ve bu yolla iş tatmin düzeyleri artacaktır. Yazında bu sonucu destekleyen birçok çalışma vardır (Aydın, 2011; Baysal, 2010; Caprara ve diğerleri, 2006; McArthur, 2008; Carlson, 2009; Siu ve diğerleri, 2005; Erdoğan, 2009). Diğer taraftan, elde edilen modele göre kolektif yeterlilik ile iş tatmini arasında doğrudan bir ilişki tespit edilememiştir. Ancak kolektif yeterlilik ile iş tatmini ilişkisinde örgüte bağlılık kavramının aracılık etkisi söz konusudur. Şöyle ki; artan kolektif yeterlilik algısı dayanışmayı ve dolayısıyla örgüte bağlılığı artıracaktır. Artan bağlılık düzeyi ise iş tatminini artıracaktır. Yazında kolektif yeterliliğin iş tatminini doğrudan etkilediğini ortaya koyan çalışmalar da vardır (Klassen ve diğerleri, 2010; McArthur, 2008; Zellars ve diğerleri, 2001).

İlgili model aracılığıyla yeterlilik kavramları ile bir diğer iş tutumu olan *örgüte bağlılık* ilişkisi incelendiğinde; öz-yeterlilik ile örgüte bağlılık arasında doğrudan bir ilişkinin olmadığı; ancak kolektif yeterlilik kavramının bu ilişkide aracılık etkisinin olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre, öz-yeterlilik, kolektif yeterliliği, o da örgüte bağlılığı artırmaktadır. Yazında bu sonucu destekleyen bazı çalışmalar vardır (Carlson, 2009; Mengi, 2011; Stone ve Henry, 2003; Çoban ve Demirtaş, 2011). Diğer taraftan kolektif yeterlilik ile örgüte bağlılık arasında doğrudan ve pozitif bir etkinin olduğu görülmektedir. Kolektif yeterlilik, bu etkisini kuramsal kısımda da açıklandığı üzere, ihtiyaçlar hiyerarşisi ve sosyal mübadele kuramı aracılığıyla yapmaktadır. Çünkü bireyler kendilerine yapılan sosyal yatırımlara, örgütlerine daha çok bağlanarak cevap vereceklerdir. Yazında bu sonucu destekleyen bazı çalışmalar vardır (Meyer ve diğerleri, 2002; Borgogni ve diğerleri, 2009; Caprara ve diğerleri, 2006; Walumbwa ve diğerleri, 2004; Lee ve diğerleri, 2011; Ware ve Kitsantas, 2007; Marc, 2010).

Yeterlilik kavramlarıyla *işten ayrılma niyeti* arasındaki ilişkiye bakıldığında; öz-yeterlilik kavramının işten ayrılma niyeti ile doğrudan bir ilişkisinin olmadığı, ancak kolektif yeterlilik ve iş tatmini kavramlarının aracılık etkisiyle negatif yönde bir ilişkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, öz-yeterlilik kavramı iş tatminini ve kolektif yeterlilik algısını artırmakta; artan iş tatmini ve kolektif yeterlilik algısı işgörenlerin işten ayrılma niyetlerini azaltmaktadır. Bu sonuç yazındaki Cheng (2008,170) ve Carlson (2009)'un çalışmaları ile tutarlı iken; Schyns ve diğerleri'nin (2007,669) çalışmasıyla tutarsızdır. Schyns ve diğerleri (2007,669) yaptıkları çalışmada öz-yeterliliğin işten ayrılma niyetinin öncüsü olamayacağı sonucuna ulaşmışlardır. Diğer taraftan kolektif yeterlilik ile işten ayrılma niyeti arasında doğrudan ve negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yeterlilik kavramları ile işten ayrılma niyeti arasındaki negatif ilişki eşitlik kuramı ile açıklanabilir. Buna göre; bireysel ve kolektif yeterlilik algıları yüksek işgörenler; işyerinde algılanan eşitsizlikler karşısında mücadele etmeyip işten ayrılmak yerine, yüksek yeterlilikleri ve kolektif dayanışmaları sayesinde eşitsizliklerle mücadele edip, başarılı olabilirler; bunun sonucunda da işten ayrılma niyetlerinde bir azalma söz konusu olmaktadır. İlgili yazında bu sonucu destekleyen sınırlı sayıda çalışma vardır (Jex ve Bliese, 1999; Bandura, 1997; Walumbwa ve diğerleri, 2004; Zellars ve diğerleri, 2001).

İş çıktılarından **performans** ile yeterlilik kavramları ilişkisi ilgili model aracılığıyla ele alındığında, şu sonuçlara ulaşılmıştır: Öz-yeterlilik ile performans arasında güçlü ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Bu sonuca göre, öz-yeterlilik arttıkça performans da artmaktadır. Bandura'ya göre (1982), bireylerin kendi kapasitelerine olan güvenleri kendilerine yüksek hedefler koymalarını, bunun için çaba sarf etmelerini ve kapasitelerini optimum seviyede kullanmalarını sağlar; bu durum bireylerin performanslarını artırır. Diğer taraftan araştırma sonuçlarına göre kolektif yeterlilik ile performans arasında doğrudan bir ilişkiye rastlanmamıştır. Ancak bağlılık ve iş tatmininin aracılık etkisiyle kolektif yeterlilik ve performans kavramları arasında pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu ilişki şöyle ifade edilebilir: Artan kolektif yeterlilik algısı, örgüte bağlılığı etkileyecek; örgüte bağlılıktaki bu artış, iş tatminini ve sonuçta iş tatmini de performansını artıracaktır. Bu etki, "Sosyal Mübadele Kuramı" ile açıklanabilir. Bu kurama göre, örgütün çalışana yatırım yapıp onun yeterlilik algılarını artırması karşısında, işgören bu yatırıma olumlu karşılık vererek, iş çıktılarını (performans) artıracaktır. Buradan hareketle,

bireysel performansı artırmanın bir yolu olarak; işgörenlerin yeterlilik algılarının yükseltilmesi kullanılabilir. Yazında, hem bireysel yeterliliğin hem de kolektif yeterliliğin performansı artırdığı yönünde yeterli sayıda çalışma vardır (Chen ve diğerleri, 2002; Gist ve diğerleri, 1989; Heslin ve Latham, 2004; Staples ve diğerleri, 1999; Judge ve diğerleri, 2007; Lee ve Ko, 2010; Bandura, 1982,1986; Goncalo, Polman ve Maslach, 2010; Brown, 2003; Goddard, Hoy ve Hoy, 2000; Brown, 2003).

Diğer taraftan, Bandura başta olmak üzere bazı bilimciler, performansın hem öz-yeterlilik hem de kolektif yeterlilik algılarını pozitif bir şekilde etkilediği yönünde sonuçlar elde etmişlerdir (Lindsley, Brass ve Thomas, 1995; Shea ve Howell, 2000; Bandura ve Adams, 1977; Kazdin, 1979; Bandura, 1986,346). Daha önce de belirtildiği gibi, elde edilen olumlu ya da olumsuz performans sonuçları; bireylerin öz-yeterlilik algısının kaynakları arasında yer almaktadır. Bu kaynakların, geri besleme yoluyla öz-yeterlilik algısını etkilediği Bandura tarafından daha önce belirtilmiştir (Bandura, 1995;1977). Ancak bu çalışmada, performansın öz-yeterlilik algısı üzerinde doğrudan etkisine rastlanmamış olup; sadece kolektif yeterlilik üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla ekip içinde birlikte başarılan görevlerin sonucunda kolektif yeterlilik algısı olumlu şekilde etkilenirken, öz-yeterlilik algısı anlamlı şekilde etkilenmemektedir. Bunun nedeni olarak bu ilişkilerin birçok farklı kavramla bir arada ele alınması gösterilebilir. Çünkü öz-yeterliliğin öncüsü olarak hem kişilik faktörleri hem de örgüt kültürünün boyutları birlikte analize tabi tutulduğunda, tek başlarına anlamlı ilişkiler olmasına rağmen, birlikte ilişkiye girdiklerinde bazı değişkenlere ait etkiler bilimsel olarak anlamsız hale gelmektedirler. Bu durum performans değişkeninin öz-yeterlilik algısı üzerindeki etkisini de değiştirmektedir.

Buraya kadar, araştırma kapsamında geliştirilen hipotezlerin sonuçları değerlendirilmiştir. Bu bölümde, LISREL programı aracılığıyla geliştirilen alternatif model sayesinde, keşfedilen yeni ilişkilerin sonuçları değerlendirilecektir.

Örgüt kültürü boyutlarından uzun zamana odaklılık ile örgüte bağlılık ve iş tatmini arasında doğrudan pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Bu konuyla ilgili yazında herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak uzun zamana odaklı kültürün özellikleri (bireylerin hayatlarını geniş bir bakış açısından ele almak, uzun süreli başarı, ve ilişkilere odaklanmak, gelecek planlamaları yapmak ve gelişime önem vermek) göz önüne alındığında bu tür kültüre sahip bireylerin örgüte bağlılık ve

tatmin düzeyleri yüksek olacaktır. Çünkü bu tür kültüre sahip bireyler uzun süreli ilişkiler, sonuçlar ve planlamaları önemserler ve bu bireylerin örgüte bağlılık ve iş tatmini algıları bu durumdan pozitif şekilde etkilenecektir.

Örgüt kültürünün bir diğer boyutu olan güç mesafesi ile örgüte bağlılık arasında doğrudan pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu ilişki şu ifadelerle açıklanabilir: Güç mesafesinin yüksek olduğu kültürlerde, örgütsel uygulama ve eşitsizliklere karşı olumsuz bir bildirimde bulunulmayacak ve doğrudan bu uygulamalar kabul edilecektir (Morrison ve Milliken, 2000). Dolayısıyla güç mesafesi algısı yükseldikçe örgüte karşı olan olumsuz duygular bastırılıp, kabullenmişlik ve sonucunda bağlılık gibi tutumlar ortaya çıkacaktır.

Benzer şekilde kişilik özelliklerinden uyumluluk boyutu ile örgüte bağlılık arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Uyumluluk boyutu yüksek bireylerin özellikleri (saygılı, nazik, yardımsever, bağışlayıcı, dürüst, esnek, işbirliğine yatkın, güvenilir, açık sözlü, fedakâr, alçak gönüllü) göz önüne alındığında işbirliğine yatkın ve güvenilir olmak gibi vasıfları içerdiğinden dolayı bu kişilerin örgütün kural ve uygulamalarına uyum gösterecekleri ve bu yolla bağlılık gösterecekleri ifade edilebilir. Dolayısıyla uyumluluk ile örgüte bağlılık arasında bir ilişki olması kuramsal bir dayanak bulabilir. Bu sonuç yazına katkı olarak da ele alınabilir.

Diğer taraftan elde edilen modele göre; kişilik özelliklerinden sorumluluk (öz-disiplin) boyutunun performansı pozitif şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Sorumluluk özelliği yüksek bireylerin özellikleri (disiplinli, yetenekli, çalışkan, aklını kullanabilen ve yüksek derecede iç kontrol odaklı) göz önüne alındığında; bu bireylerin yüksek performans göstermeleri beklenir ve araştırmadan sağlanan sonuç da bu yöndedir. Çünkü bu tür karaktere sahip bireyler üstlendikleri görevleri disiplinli kişilikleri ve iç kontrolleri sayesinde tamamlayabilirler. Ayrıca bu özelliklere sahip bireyler, çalışkan bir yapıya sahip oldukları için performansları da bu durumdan olumlu şekilde etkilenir. Bunlara ek olarak; sorumluluk boyutunun performans, kolektif yeterlilik ve iş tatmini ile öz-yeterlilik kavramının aracı etkisi ile pozitif bir ilişkisi vardır. Buna göre, sorumluluk öz-yeterliliği artırmakta, artan öz-yeterlilik algısı ile birlikte iş tatmini, performans ve kolektif yeterlilik artmaktadır. Yazında kişilik özelliklerinin iş çıktıları ve iş tutumları ile ilişkisini inceleyen sınırlı sayıda çalışma vardır. Buna göre, Barrick ve Mount (1991), Rothmann ve Coetzer (2003), Hurtz ve Donovan (2000) yaptıkları çalışmada sorumluluk ile performans arasında pozitif bir ilişki tespit etmişlerdir.

Kişilik özelliklerin bir diğer boyutu olan nevroitiklik ile iş tatmini ve kolektif yeterlilik arasında doğrudan negatif bir ilişki vardır. Buna göre, nevroitiklik algısı arttıkça iş tatmini ve kolektif yeterlilik azalmaktadır. Yüksek derecede nevroitik bireyler, endişeli, gergin, öfkeli, kolay kırılan, umutsuz, suçlu, cesareti kırılmış, utangaç, aşağılanmış hissine sahip, hasrete dayanamayan ve stresle baş edemeyen yapıya sahiptirler. Bu özelliklerin artması ile doğal olarak tatmin vb. algılarda azalma yaşanması gerekir. Yazında bu sonucu destekleyen benzer çalışmalar vardır (Patrick, 2010; Judge ve diğerleri, 2002; Husin ve Zaidi, 2011).

Bunlara ek olarak, dışadönüklük ve gelişime açıklık boyutlarının iş tatmini, performans ve kolektif yeterlilik üzerinde, öz-yeterlilik kavramının aracılık etkisiyle pozitif ilişkisi vardır. Bu ilişki “sosyal biliş kuramı”nda belirtildiği üzere kişilik özelliklerinin öz-yeterliliği etkilemesi, artan öz-yeterliliğin ise diğer tutumları etkilemesi şeklinde gerçekleşmektedir. Yazındaki sınırlı sayıda çalışma bu bulguları destekler niteliktedir. Husin ve Zaidi (2011), Patrick (2010), Zhai ve diğerleri (2012) Narayan (2008) yaptıkları çalışmalarda dışadönüklük ve gelişime açıklık boyutunun iş tatminini pozitif şekilde etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Yukarıdakilere ek olarak, elde edilen model aracılığıyla iş tutum ve çıktıları arasında bazı ilişkiler elde edilmiştir. Kavramlar arasındaki bu ilişkiler aşağıda aktarılmıştır.

Bu tez çalışması kapsamında iş tutumu olarak iş tatmini ve bağlılık, iş çıktısı olarak ise işten ayrılma niyeti ve performans kavramları ele alınmaktadır. Bu kapsamda, ilgili model incelendiğinde, iş tatmini kavramının hem performans hem de işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre: iş tatmini arttıkça performansında arttığı tespit edilmiştir. Bu durum, yazındaki araştırma sonuçları ile örtüşmektedir (Telman ve Ünsal, 2004; Gül ve diğerleri, 2008; Yazıcıoğlu, 2010). Diğer taraftan, iş tatmini arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı sonucu elde edilmiş olup; bu sonuç da yazındaki diğer araştırmaların sonuçlarıyla genel olarak tutarlıdır (Gül ve diğerleri, 2008; Özdevecioğlu, 2004; Poyraz ve Kama, 2008).

İş tutumu niteliğinde ele alınan örgüte bağlılık kavramı ise iş tatmini ile pozitif, işten ayrılma niyeti ile negatif ilişki içindedir. Buna göre, işgörenlerin örgüte bağlılık düzeyi arttıkça iş tatminleri artmaktadır. Diğer taraftan bağlılık düzeyinin artması ile işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Bu sonuç yazındaki araştırma sonuçları

ile örtüşmektedir (Özdevecioğlu, 2004; Arı ve diğerleri, 2010; Poyraz ve Kama, 2008).

Değişkenler arasında yukarıda ele alınan ilişkilerin yanında, bireysel ve kolektif yeterlilik kavramlarının, araştırmaya katılanların demografik özelliklerine (cinsiyet, yaş, eğitim durumu vb.) göre anlamlı şekilde değişip değişmediğini belirlemek için yapılan t ve ANOVA testi sonucunda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırmanın ana değişkenlerinden biri olan öz-yeterlilik kavramı ile ilgili algının, araştırmaya katılan kadın ve erkek işgörenler açısından anlamlı şekilde değişmediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, öz-yeterlilik algısı cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır. Yazındaki bazı çalışmalarda; özellikle sosyal, sağlık ve eğitim alanlarında çalışan kadınların yüksek düzeyde öz-yeterliliğe sahip olduğu, bilim ve teknoloji alanlarında ise erkeklerin daha yüksek öz-yeterliliğe sahip oldukları tespit edilmiştir (Bandura, 2005; Garmon, 2007; Akarsu, 2009; Çuhadar ve Yücel, 2010). Lucas ve diğerleri (1997) yaptıkları çalışmada, kadınların insanlarla birlikte çalışılan işler konusunda yüksek düzeyde öz-yeterliliğe sahip oldukları, erkeklerin ise teknik ve fiziksel işler konusunda kadınlara göre daha yüksek düzeyde öz-yeterlilik özelliği gösterdiklerini tespit etmişlerdir. Ancak, cinsiyet açısından bu çalışmada olduğu gibi fark bulamayan çalışmalar da mevcuttur (Tschannen ve Hoy, 2007; Ay, 2005; Bütün, 2005; Gençtürk, 2008; Yıldırım ve İlhan, 2010; Barchia ve Bussey, 2011; Çimen, 2007; Üstüner ve diğerleri, 2009; Tiller, 1995; Doni ve diğerleri, 2009, Kapıcı, 2003; Aydın, 2011).

Diğer taraftan, kolektif yeterlilik algısı cinsiyet açısından incelendiğinde; kadınlar ile erkekler arasında anlamlı fark vardır. Bu sonuca göre kadınların erkeklere oranla daha yüksek düzeyde kolektif yeterlilik algıları olduğu tespit edilmiştir. Yazında bu konuda benzer sonuçlar vardır. Kurt (2009, 118) yaptığı çalışmada kadın öğretmenlerin erkek meslektaşlarına göre kolektif yeterlilik algılarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bir başka çalışmada Wesley (2010,191), kadın ve erkeklerin toplumsal ve dini etkinliklerdeki kolektif algılarının anlamlı şekilde farklılaştığını ve bu farkın kadınlar lehinde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bunların aksine Zellars ve diğerleri (2001) ise, cinsiyetle kolektif yeterlilik arasında bir ilişki tespit edememişlerdir. Yazında kolektif yeterlilik ile ilgili çalışmalarda cinsiyetin değişken olarak incelendiği çalışma sayısının sınırlı olduğu da görülmektedir.

İşgörenlerin hangi yaş gruplarında en yüksek ve en düşük öz-yeterlilik algısına sahip oldukları incelendiğinde; algısı en yüksek yaş grubu 35-44 yaş aralığı olurken, en düşük öz-yeterlilik algısına sahip iş görenler 18-24 yaş aralığındakilerdir. Bu sonuç, Bandura'nın (1997,196) orta yaşa sahip bireylerin öz-yeterlilik algıları ile ilgili yaptığı açıklamalar ile tutarlıdır. Çünkü bu yaş grubu, bireylerin rollerinin (kariyer, duygusal, yaşam, aile vb.) belirlendiği ve kalıcı bir yapıya kavuştuğu süreçtir. Bu dönemde, öz-yeterlilik algısı yerleşmiş ve istikrarlı bir yapıdadır. Bundan dolayı, bu yaş aralığında öz-yeterlilik algısının yüksek çıkması beklenen bir sonuçtur. Diğer taraftan, en düşük yeterliliğe sahip yaş grubu 18-24 yaş grubudur. Çünkü bu yaş grubu bireylerin öz-yeterlilik algılarını yapılandırdıkları, kariyer ve bazı alışkanlıkların belirlendiği bir süreçtir. Aynı zamanda bu süreç, yaşamın erken yıllarıdır. Dolayısıyla bu süreçte, öz-yeterlilik algılarının diğer yaşlara oranla düşük çıkması beklenen bir durumdur. Yazında bizim bulgularımızı destekleyen bazı çalışmalar vardır (Say, 2005; Aypay, 2010; Özenoğlu, 2006; Kiremit ve Gökler, 2010).

Öz-yeterlilik ve kolektif yeterlilik algısı araştırmaya katılanların eğitim durumu açısından karşılaştırıldığında; bu algıların eğitim durumuna göre anlamlı şekilde değişmediği görülmektedir. Ancak bilimsel olarak anlamlı farklılaşma olmamasına rağmen, eğitim düzeyi açısından her iki yeterlilik türünde de eğitim arttıkça yeterlilik seviyesinin de göreceli olarak arttığı görülmektedir. Yazındaki bazı çalışmalar sonuçlarımızı desteklerken (Tarakçı, 2009; Ay, 2005, Barchia ve Bussey, 2011); bunun aksine bazı çalışmalar desteklememektedir (Bütün, 2005; Yıldırım ve İlhan, 2010; Akın, 2007; Mollaoğlu ve Bağ, 2009).

Araştırmaya katılanların bireysel ve kolektif yeterlilik algıları, unvanlar bazında ele alındığında; her iki yeterlik türünde de anlamlı fark tespit edilmiştir. Hem bireysel hem de kolektif yeterlilik algısı bakımından yönetici grubu en yüksek yeterlilik algısına sahip gruptur. Bu grubun en yüksek yeterlilik algısına sahip olmasına neden olarak; onların yöneticilik yaparken kazandıkları başarılar ve başkalarını örgütlemedeki becerileri gösterilebilir.

Yukarıdaki değerlendirmeler ışığında kavramlar arasındaki ilişkileri özetlemek gerekirse, bu ilişkiler şu şekilde ifade edilebilir:

Hem yazın taraması hem de alan uygulamasında elde edilen bilgilere göre; bireysel ve kolektif yeterlilik algıları arttıkça iş tatmini, örgüte bağlılık ve performans pozitif şekilde, işten ayrılma niyeti ise negatif şekilde artmaktadır. Diğer

tarafından, bireysel yeterliliğin öncüsü (belirleyicisi) olarak; kişilik faktörlerinden gelişime açıklık, dışadönüklük, nevrotiklik ve sorumluluk boyutları ile örgüt kültürünün erillik, kolektivcilik, belirsizlikten kaçınma ve uzun zamana odaklılık boyutları belirlenmiştir. Kişilik faktörlerinden uyumluluk ve örgüt kültürünün güç mesafesi boyutu ile yeterlilik kavramları arasında herhangi bir anlamlı ilişki tespit edilememiştir. Kolektif yeterliliğin öncüsü olarak ise, kişilik faktörlerinden nevrotiklik (ters yönlü), örgüt kültürünün kolektivcilik boyutu ile öz-yeterlilik kavramları tespit edilmiştir. Bunun aksine, kişilik faktörlerinin gelişime açıklık, dışadönüklük, sorumluluk boyutları ile örgüt kültürünün erillik, belirsizlikten kaçınma ve zamana odaklılık boyutlarının öz-yeterlilik kavramının aracılık etkisiyle kolektif yeterlilik kavramı ile ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır.

Bunlara ek olarak iş tutum ve çıktılarının kendi aralarındaki ilişkilerine bakıldığında; örgüte bağlılığın, iş tatmini ile pozitif, işten ayrılma niyeti ile negatif; iş tatmininin ise performansla pozitif, işten ayrılma niyeti ile negatif ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

5.2.Öneriler

Bu tez kapsamında, öz-yeterlilik ve kolektif yeterlilik kavramlarının öncü ve sonuçlarıyla olan ilişkileri, aynı model içerisinde ele alınarak; yukarıda değerlendirilen sonuçlara ulaşılmıştır. Bu sonuçlardan hareketle örgütlere ve bilgi kullanıcılarına aşağıdaki öneriler yapılabilir.

Bu araştırma sonucunda, hem öz-yeterlilik hem de kolektif yeterlilik kavramlarının iş tutum ve çıktıları üzerinde doğrudan ve dolaylı etkilerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle, işgörenlerin bireysel ve kolektif yeterliliklerinin artırılması, iş tatmini, performans ve örgüte bağlılığın artmasına, işten ayrılma niyetinin ise azalmasına neden olmaktadır. Buradan hareketle, örgütler için önem arz eden iş tutum ve çıktılarının örgüt ve işgören lehinde artırılmasının bir yolu olarak, işgörenlerin hem bireysel hem de kolektif yeterlilik algılarının yükseltilmesi bir araç olarak kullanılabilir.

Diğer taraftan, elde edilen sonuçlara göre öz-yeterlilik algısını, kişilik faktörlerinden gelişime açıklık, dışadönüklük ve sorumluluğu pozitif şekilde etkilediği, nevrotiklik özelliğinin ise hem öz-yeterlilik hem de kolektif yeterlilik algısını olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle örgütlerin insan

kaynakları depertmanları işe alım sürecinde, kişilik testleri yoluyla bu özellikleri belirleyip, bu doğrultuda çeşitli uygulamalar geliştirmeleri sonucu yeterlilik algılarını bilinçli bir şekilde yönetip artırabilirler.

Benzer şekilde, örgüt kültürünün bazı boyutları bireysel ve kolektif yeterlilik algısını artırırken, bazı boyutları bu algıyı olumsuz şekilde etkileyek azaltmaktadır. Bu kapsamda eril örgüt kültürüne sahip örgütlerde rekabet, çatışma, cinsiyet ayrımı gibi nedenlerden dolayı yeterlilik algıları olumsuz etkilenmektedir. Bu nedenle bu tür örgütlerin eril davranış kalıpları yerine (rekabet, çatışma vb.) dişil bir örgüt kültürü (yardımlaşma, uzlaşma vb.) ortamı oluşturması sayesinde yeterlilik algıları artırılabilir. Benzer şekilde, yüksek düzeyde belirsizlik yaşanan örgüt kültüründe yeterlilik algıları bu durumdan olumsuz şekilde etkilenmektedir. Bu durumu önlemenin bazı yolları vardır. Örneğin, bu tür örgütlerde, görev tanımlarının yapılması, kararların astlarla paylaşılması, terfi ve ödüllendirme gibi sistemlerin herkese eşit ve açık bir şekilde ortaya konulması, gelecek strateji ve planlarının herkes tarafından bilinmesi gibi uygulamalar belirsizliği azaltacak; bunun sonucunda yeterlilik algıları olumlu şekilde etkilenecektir.

Bunların aksine, kolektivcilik kültürü yüksek olan örgütlerde yardımlaşma ve grup desteği gibi davranışların fazla olmasından dolayı hem bireysel hem de kolektif yeterlilik algıları olumlu şekilde etkilenmektedir. Bu nedenle örgütlerde takım çalışması, grup performansının ödüllendirilmesi gibi uygulamaları yeterlilik algısını artırmak için bir araç olarak kullanılabilir.

Diğer taraftan, uzun zaman yönelimli kültürün öz-yeterlilik algısını pozitif şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Buna göre, örgütlerin işgörenleri değerlendirirken kısa zamanda elde edilen sonuçlara göre değil (bir ay- bir yıl gibi); uzun zaman (üç- beş yıl) süresince elde edilen sonuçlara bakarak değerlendirme yapmaları, ayrıca onlara karşı hoşgörülü ve esnek davranmaları sayesinde yeterlilik algıları artırılabilir.

Araştırmacılara Öneriler

Bu araştırma kapsamında, öz-yeterlilik ve kolektif yeterlilik kavramları öncü ve sonuçları ile birlikte bütünsel olarak ele alınmaya çalışılmıştır. Ancak araştırmanın sınırları düşünüldüğünde öz-yeterlilik ve kolektif yeterlilik kavramlarının bazı öncü ve sonuçları (liderlik ve tükenmişlik gibi) bu araştırmaya dâhil edilememiştir. Gelecek araştırmalarda başka araştırmacılar tarafından bu değişkenlerin de modele eklenmesi sayesinde yeterlilik kavramı daha geniş bir

yelpazede açıklanma fırsatı bulacaktır. Diğer taraftan, bu araştırmada bireylerin yeterlilik algıları sadece anket yöntemi kullanarak tespit edilip, sonuçlara ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu algının sadece anketle sorgulanmasına ek olarak nitel bir araştırma ile aynı bireylerin olay ve durumlar karşısında verdikleri tepkiler ve yeterlilik davranışları gözlem vb. yöntemlerle çapraz sorguya tabi tutulabilir. Böylece aynı olgu nitel ve nicel yönden karşılaştırmalı olarak ele alınabilir.

KAYNAKLAR

- Adler, A. (1927). *Understanding Human Nature*. (Trans, By W. B. Wolfe) New York, Greenberg, Publisher, Inc., p,286.
- Adams, J. S. (1965). Inequity In Social Exchange. *Adv. Exp. Soc. Psyc.* 62.335-343.
- Alkış, H. (2008) Frederick Herzberg'in Çift Etmen (Hijyen–Motivasyon) Kuramının İşgörenin İş Tatminine Etkisi Ve Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Allen N.J. Ve Meyer, J.P. (1990). “The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization“, *Journal Of Occupational Psychology*, 63, S.3.
- Akers, R. L. (1974). *Deviant Behavior: A Social Learning Approach*. Belmont, Calif, Wadsworth.
- Akın, S. (2007). Meme Kanserli Hastaların Yaşam Kaliteleri Ve Öz-Yeterliliklerinin Değerlendirilmesi, Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İç Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı.
- Aksoy, V. Diken, İ. (2009). Examining School Counselors' Sense Of Selfefficacy Regarding Psychological Consultation And Counseling In Special Education. *İlköğretim Online*, 8 (3), 709-719.
- Akarsu, S. (2009). Öz-Yeterlilik, Motivasyon Ve Pısa 2003 Matematik Okuryazarlığı Üzerine Uluslararası Bir Karşılaştırma: Türkiye Ve Finlandiya. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aktaş, A. (2006). Farklı Kültürlerdeki Yöneticilerin Kişilik Özelliklerine Dayanarak Liderlik Anlayışlarının Belirlenmesi: Türk Ve Amerikan Otel Yöneticilerinin Karşılaştırmalı Analizi Turizm İşletmeciliği Ve Otelcilik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
- Aktharsha, U. S., Anisa H. (2011); Job Stress And Job Satisfaction: An Investigation Of Nursing Personnel, *Jminternational Journal Of Hr Review* February, 2011 Volume -1.
- Akbaş, A., Çelikkaleli, Ö. (2006). Sınıf Öğretmeni Adaylarının Fen Öğretimi Öz-Yeterlilik İnançlarının Cinsiyet, Öğrenim Türü Ve Üniversitelerine Göre İncelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, (1), 98–110.
- Altuntaş, S.Y.(2004). Hemşirelerin İşlerine Karşı Tutumlarının Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Yök Tez Merkezi.
- Anderson, I.W (1981) *Assessing Affective Characteristics In The Schools*, Allyn And Bacon, Boston Massachusetts. Çev. Nukhet Çıkrıkçı.

- Anthony P. (1994). *Managing Culture*, (Buckingham: Open University Press,29-32
- Arı Güler S. Bal H. .Emine Ç. Bal (2010). İşe Bağlılığın Tükenmişlik Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Etkisi: Yatırım Uzmanları Üzerine Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisiy.2010, C.15, S.3 S.143-166.
- Arıkan, S. (2009).*Collective Efficacy And Organizational Effectiveness: Antecedents And Consequences*, Doktora Tezi Yök Tez Merkezi
- Asunakutlu, T. (2001). Klasik Ve Neo-Klasik Dönemde Örgütsel Güvenin Karşılaştırılması Üzerine Bir Deneme Muğla Üniversitesi Sbe Dergisi Güz, Sayı 5.
- Atan, Ş. (2010). Kamu Hastanelerinde Çalışmakta Olan Doktor Ve Hemşirelerin Örgüt Kültürü Algıları Ve Gösterdikleri Örgüte bağlılık Arasındaki ilişki Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi YÖK Tez Merkezi
- Avcı, N. (2008). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, İş Tutumları Ve Örgütsel Sapma Arasındaki İlişkinin Analizi. Doktora Tezi Yök Tez Merkezi.
- Ay, M. (2005). Sınıf Öğretmenlerinin Matematik Öğretimine İlişkin Öz-Yeterlilik Algıları, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aypay, A. (2010). Genel Öz Yeterlilik Ölçeğinin (Göyö) Türkçe 'Ye Uyarlama Çalışması İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Ağustos / Cilt. 11, Sayı. 2, Ss. 113–131
- Aydın, O. (2011). Çalışanların Öz Yeterlilik Algılarının Yaşam Doyumları Üzerine Etkisi: Okul Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma, www.Gumushaneram.Gov.Tr/Yazar.Asp?Yazid=280.
- Bacanlı, H. İlhan, T. Aslan, S. (2009). Beş Faktör Kuramına Dayalı Bir Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (Sdkt) Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 7(2), 261-279.
- Bailey, J. R. Chen, C. C., Dou, S. (1997). Conceptions Of Self And Performancerelated Feedback İn The U.S., Japan And China. *Journal Of International Business Studies*, 28, 605-625.
- Bal, E. A. (2008). *Self-Efficacy, Contextual Factors And Well-Being: The Impact Of Work Engagement*, Doktora Tezi, Yök Tez Merkezi.
- Balay, R. (2000). *Yönetici Ve Öğretmenlerde Örgüte bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Bandura, A. (1961). *Psychotherapy As A Learning Process* *Psychological Bulletin* 1961, Vol. 58, No. 2, 143-159 Stanford University

- Bandura, A. (1969). Social-Learning Theory Of Identificatory Processes. In D. A. Goslin (Ed.), Handbook Of Socialization Theory And Research (Pp. 213-262). Chicago: Rand McNally.
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward A Unifying Theory Of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. Adams, N. E. (1977). Analysis Of Self-Efficacy Theory Of Behavioral Change. *Cognitive Therapy And Research*, 1, 287-308.
- Bandura, A. (1982). Self-Efficacy Mechanism In Human Agency. *American Psychologist*, 37, 122-147.
- Bandura, A., & Cervone, D (1983). Self-Evaluative And Self-Efficacy Mechanisms Governing The Motivational Effects Of Goal Systems. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 45,1017-1028.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations Of Thought And Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, Nj: Prentice-Hall, Inc.
- Bandura, A. Wood, R. (1989). Effect Of Perceived Controllability And Performance Standards On Self-Regulation Of Complex Decision Making, *Journal Of Personality And Social Psychology* Vol,56. No:5.
- Bandura, A. (1989). Human Agency In Social Cognitive Theory. *American Psychologist*, 44, 1175-1184.
- Bandura, A.(1997). *Self-Efficacy: The Exercise Of Control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (2000). Exercise Of Human Agency Through Collective Efficacy, *American Psychological Society*, Volume 9, Number 3.
- Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory Of Mass Communications. In J. Bryant, & D. Zillman (Eds.). *Media Effects: Advances In Theory And Research* (2nd Ed., 121-153). Hillsdale, Nj: Lawrence Erlbaum.
- Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Annual Review Of Psychology*, 52, 1–26.
- Bandura, A. (2002). Social Cognitive Theory In Cultural Context. *Applied Psychology: An International Review*, 151, 269-290.
- Bandura, A., Locke, E. (2003). Negative Self-Efficacy And Goal Effects Revisited. *Journal Of Applied Psychology*, 88, 87-99.
- Bandura, A. (2005). Adolescent Development From An Agentic Perspective Self-Efficacy Beliefs Of Adolescents, *By Information Age Publishing* ,1–43.
- Bandura, A. (2009). Social Cognitive Theory Of Mass Communication. In J. Bryant & M. B. Oliver (Eds.), *Media Effects: Advances In Theory And Research* (2nd Ed., Pp. 94-124). Mahwah, Nj: Lawrence Erlbaum.

- Barutçugil, İ. (2002). Performans Yönetimi, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- Barrick, M.R. Mount, M.K. (1991). The Big Five Personality Dimensions And Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 44, Pp. 1-24.
- Barchia, K. And Bussey, K. (2011). Individual And Collective Social Cognitive Influences On Peer Aggression: Exploring The Contribution Of Aggression Efficacy, Moral Disengagement, And Collective Efficacy Aggressive Behavior Volume 37, P, 107–120
- Basım, H. N., Çetin, F. Tabak,A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi *Türk Psikoloji Dergisi*, Haziran 2009, 24 (63), 20-34
- Başer, N. Günhan, B. Yavuz, G. (2005). İlköğretim Öğretmen Adaylarının Ve Öğretmenlerin Öğretmen Yeterlilik Algılarının Karşılaştırılması Üzerine Bir Araştırma. *XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Kitabı* (Ss. 515 – 521), Denizli: Pamukkale Üniversitesi.
- Bayram L.(2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgüte bağlılık *Sayıştay Dergisi* Sayı 59.
- Baysal, E. (2010). Hemşirelerde Öz-Yeterlilik İnancı Ve İş Doyumu İlişkide Bir Üniversite Hastanesinde Saha Çalışması, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hastane Ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Bayraktaroğlu, S. Yılmaz, S.E. (2012). İnsan Kaynakları Yönetimindeki, İş Etiği Uygulamaları İle Örgütsel Performans Arasındaki İlişki; *Fortune Türkiye 500 Örneği*, 20.Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. S.293-298.
- Benligiray, S. (2013).Performans Yönetimi, Anadolu Üniv. Yayınları Yayın No:2939 S,4.
- Bernthal, P. R., & Wellins, R. S. (2001). Retaining Talent: A Benchmarking Study. *Evlopment Dimensions International (Ddi) Hr Benchmark Group Issue 2* (Vol. 3) February 2001.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The Relationship Of Career-Related Self-Efficacy Expectations To Perceived Career Options İn College Women And Men. *Journal Of Counseling Psychology*, 28, 399-410.
- Betz, N. E., Borgen, F. H., Rottinghaus, P., Paulsen, A., Halper, C. R., & Harmon, L. W. (2003). The Expanded Skills Confidence Inventory: Measuring Basic Dimensions Of Vocational Activity. *Journal Of Vocational Behavior*,62, 76-100.
- Bhuiyan, S. N., Menguc, B., And Borsboom, R.,(2005). “Stressors And Job Outcomes İn Sales: A Triphasic Model Versus A Linear-Quadratic-Interactive Model”. *Journal Of Business Research*, 58, 2000, Pp. 141-150.

- Bolat, T. Bolat, O.İ., Kılıç, T. (2011). Career Self-Efficacy And Glass Ceiling Moderating Effect Of Work-Related Masculinity Values- Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business. (Ijrb). Vol. 2. No:10: Ferruary Issn:2073-7122 P.57-68
- Bolat, O.İ. (2011). Öz Yeterlilik Ve Tükenmişlik İlişkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi, Ege Akademik Bakış, Cilt: 11 • Sayı: 2 • Nisan, S. 255 – 266.
- Bono, J. E., Boles, T. L., Judge, T. A. Ve Lauver, K. J. (2002). The Role Of Personality İn Task And Relationship Confl İct.
- Borgogni, Laura; Dello Russo, Silvia; Petitta, Laura; Latham, Gary P. (2009). Collective Efficacy And Organizational Commitment İn An Italian City Hall.,European Psychologist, Vol 14(4), 2009, 363-371.
- Borgogni, L. Petitta, L. Mastroilli, A. (2010). Correlates Of Collective Efficacy İn The Italian Air Force Applied Psychology: An International Review, 2010, 59 (3), 515–537 Doi: 10.1111/J.1464-0597.2009.00410.X.
- Bono, J. E. Boles, T. L. Judge, T. A. Ve Lauver, K. J. (2002). The Role Of Personality İn Task And Relationship Confl İct.
- Borgogni, Laura; Dello Russo, Silvia; Petitta, Laura; Latham, Gary P. (2009). Collective Efficacy And Organizational Commitment İn An Italian City Hall.,European Psychologist, Vol 14(4), 2009, 363-371.
- Borgogni, L. Petitta, L. Mastroilli, A. (2010). Correlates Of Collective Efficacy İn The Italian Air Force Applied Psychology: An International Review, 2010, 59 (3), 515–537 Doi: 10.1111/J.1464-0597.2009.00410.X.
- Brown, T.C. (2003). The Effect Of Verbal Self-Guidance Training On Collective Efficacy And Team Performans, Personnel Psychology,P.935-964.
- Breukelen J.W.M. Van (1988) Job Turnover: A Review And A Model (İn Dutch). Gedrag & Organisati E 1 (6), 37±65.
- Brennan, M.D., Robison, C.K. Shaughnessy, M.F. (1996). Gender Comparison Of Teachers’’ Sense Of Efficacy, Psychological Reports, 78, 122.
- Burke, R. J. , Matthiesen, S. B., Pallesen, S., (2006). Personality Correlates Of Workaholism , Personality And Individual Differences 40 (2006) 1223–1233.
- Burack, E.H. (1991).“Changing The Company Culture-The Role Of Human Resource Development” Long Range Planning, Vol.24, No.1, 89
- Bütün, B. (2005). Öğretmenlerin Bilgisayar Öz-Yeterlilik İnançları Ve Bilgisayar Destekli Öğretime Yönelik Tutumları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Büyüköztürk, S.(2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar Ve Ölçek Gelistirmede Kullanımı, Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, Sayı,32, S,470.

- Cameron, Kim S., Quinn, Robert E. (2006). *Diagnosing And Changing Organizational Culture, Based On The Competing Values Framework*, The Jossey-Bass Business & Management Series
- Cameron, Kim (2008). *A Process For Changing Organizational Culture Handbook Of Organizational Development*, 2008: 429-445
[Http://Hdl.Handle.Net/2027.42/83281](http://hdl.handle.net/2027.42/83281)
- Cameron, K.S. And Ettington, D.R. (1988) "The Conceptual Foundations Of Organizational Culture." *Higher Education: Handbook Of Theory And Research*, (356-396). New York: Agathon.
- Campbell, Donald J.(1988). *Task Complexity: A Review And Analysis Academy Of Management Review*;Jan1988, Vol. 13 Issue 1, P40
- Caprara, G. V., Claudio B. Patrick S. Malone Ve Patrizia S. (2006). *Teachers' Self-Efficacy Beliefs As Determinants Of Jobsatisfaction And Students' Academic Achievement: A Study At The School Level*, *Journal Of School Psychology* 44, 473–490
- Carlson, D. J.(2009). *Self- Efficacy And Employee Satisfaction In Cross Utilization Teams: Predicting Organizational Commitment And Turnover Intention Of Cross Utilization Employees*, PhD Dissertation, Capella University. Proquest.Umi.Com
- Caspi, A. Roberts, B. W. Ve Shiner, R. L. (2005). *Personality Development: Stability And Change. Annual Review Of Psychology*, 56, 453-484.
- Chiu, Randy K. Kosinski Frederick A., (1999) *The Role Of Affective Dispositions In Job Satisfaction And Work Strain: Comparing Collectivist And Individualist Societies*, In *T Er National Jou R N Al Of P Sych Olog Y*, 1999, 34 (1), 19±28
- Chen, G. Gully, S.M. Kılculen, R.N. (2000). *Examination Of Relationships Among Trait-Like Individual Differences, State-Like Individual Differences, And Learning Performance. J Appl Psychol*, 85(6): 835-847.
- Chen, G. Gully, S. M. Eden, D. (2001). *Validation Of A New General Self-Efficacy Scale. Organizational Research Methods*, 4(1), 62–83.
- Chen, G. Bliese, P.D. (2002). *The Role of Different Levels of Leadership in Predicting Self- and Collective Efficacy: Evidence for Discontinuity* Walter Reed Army Institute of Research, *Journal of Applied Psychology In the public domain* , Vol. 87, No. 3, 549–556.
- Chen, G. Gully, Stanley M;Eden, Dov. (2004). *General Self-Efficacy And Self-Esteem: Toward Theoretical And Empirical Distinction Between Corre...Journal Of Organizational Behavior*; May 2004; 25, 3; Abı/Inform Complete Pg. 375.
- Chen, P., Zimmerman. B. (2007). *A Cross-National Comparison Study On The Accuracy Of Self-Efficacy Beliefs Of Middle-School Mathematics Students. Journal Of Experimental Education*, 75(3), P.221-244.

- Chen, L. H., (2007). Job Satisfaction Among Information System (Is) Personnel, Computers In Human Behavior, 24, 105-118.
- Cheng, M. (2008). Job Stress, Self-Efficacy, Burnout, And İntention To Leave Among Kindergarten Teachers In Taiwan. Lynn University). Proquest Dissertations And Theses, <Http://Search.Proquest.Com/Docview/304820909?Accountid=16595>
- Choi, Jeong-K. (2009). Father-İnvolvement And Child Behavior And Cognitive Development İn Poor And Near-Poor African Ame... Proquest Dissertations And Theses; 2009; Proquest Dissertations & Theses (Pqdt)Pg. N/A
- Choi, J., Price, R. Vinokur A. (2003). Self-Efficacy Changes İn Grops Effect Of Diversity Leadership And Group Climate, Journal Of Organizational Behavior, (24), 357-372.
- Christiansen, B. (2012). Cultural Variations And Business Performance: Contemporary Globalism, (Prymarke, LLC, USA)
- Cloninger, C. R., Svrakic, D. M. Ve Przybeck, T. R. (1993). A Psychological Model Of Temperament And Character. Archives Of General Psychiatry, 50, 975-990.
- Colquitt.A.J., Conlon,D.E., Wesson, M.J., Porter, O.L.H., Yee Ng,K.(2001). Justice At The Millennium. Journal Of Applied Psychology, 86:425-445.
- Collins, C.G. Parker, S.K. (2003). 'Designing Project Teams To Enhance Their Collective Efficacy', İn 5th Australian Industrial And Organisational Psychology Conference, Presented At 5th Australian Industrial And Organisational Psychology Conference, Melbourne, 26 - 29 June
- Costa, P. T. Ve Mccrae, R. R. (1995). Domains And Facets: Hiyerarchical Personality Assessment Using The Revised Neo Personality İVENTORY. Journal Of Personality Assessment, 64 (1), 21-50.
- Costa, P. T. Ve Mccrae, R. R. (1992), Neo Pı-R. Professional Manual. Odessa, Fl: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Cole G.A.(1993). Management Theory And Practice, 4 Th Edition, Dp., Publicationt Ltd, Adline Place, London, S.325.
- Conger, Jay A. Kanungo, R. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory And Practice, The Academy Of Management Review, S.471-482.
- Cropanzano, R. Mitchell, M.S. (2005). Social Exchange Theory: An İnterdisciplinary Review. Journal Of Management, 874-900.
- Çelik, M. (2007). Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Bir Uygulama. Doktora Tezi. Atatürk Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü. S.,1-294.
- Çetin, F. (2011). Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgüte bağlılık, İş Tatmini, Kişilik Ve Örgüt Kültürünün Rolü Doktora Tezi, Yök Tez Merkezi

- Çimen, S. (2007). İlköğretimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Yaşantıları Ve Yeterlilik Algıları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi-Kocaeli.
- Çoban, D. Demirtaş, H. (2011). Okulların Akademik İyimserlik Düzeyi İle Öğretmenlerin Örgüte bağlılığı Arasındaki İlişki, Educational Administration: Theory And Practice 2011, Vol. 17, Issue 3, Pp: 317-348 Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi 2011, Cilt 17, Sayı 3, Ss: 317-348
- Çuhadar, C., Yücel, M. (2010). Yabancı Dil Öğretmeni Adaylarının Bilgi Ve İletişim Teknolojilerinin Öğretim Amaçlı Kullanımına Yönelik Öz-Yeterlilik Algıları, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 27, S. 199-210.
- Daft, Richard L.(2008) “Organization Theory And Design”, West Pub. Co., Usa, S.317.
- Desivilya, H.S. Eizen, D. (2005). Conflict Management İn Work Teams: The Role Of Social Self-Efficacy And Group İdentification. The International Journal Of Conflict Management, 16 (2), 183-208.
- Denison, D.R. (1984). Bringing Corporate Culture To The Bottom Line. Organizational Dynamics, 13, 4-22.
- Demir, K. (2008). Transformational Leadership And Collective Efficacy: The Moderating Roles Of Collaborative Culture And Teachers’ Self-Efficacy, Eurasian Journal Of Educational Research, 33, Pp 93/112.
- Doni, N.Y. Şimsek, Z. Gürses, G. Özer,M.S. (2009). Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Öz-Etkililik Yeterlilik Düzeyleri Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi, Cilt:4, Sayı:12 (2009).
- Earley, P. C., Gibson, C. B., Chen, C. C. (1999). “How Did I Do?” Versus “How Did We Do?” Cultural Contrasts Of Performance Feedback Use And Self-Efficacy. Journal Of Cross-Cultural Psychology, 30, 594-619.
- Earley P. C. (1999). Playing Follow The Leader: Status-Determining Traits İn Relation To Collective Efficacy Across Cultures. Organizational Behavior And Human Decision Processes Vol. 80, No. 3, December, Pp. 192–212.
- Eccles, J. S., Midgley, C. (1989). Stage Environment Fit: Developmentally Appropriate Classrooms For Early Adolescents. In R. E. Ames & C. Ames (Eds.), Research On Motivation In Education (Vol. 3, Pp. 139-186). New York: Academic.
- Eden, D. (1990), Pygmalion İn Management: Productivity As A Self-Fulfilling Prophecy. Lexington, Ma: Lexington Books.
- Eden, D. Kinnar, J. (1991). Modeling Galatea: Boosting Self-Efficacy To Increase Volunteering. J Appl Psychol, 76(6): 770-780.
- Eden, D. (1988). Pygmalion, Goal Setting, And Expectancy: Compatible Ways To Raise Productivity. Academy Of Management Review, 13, 639-652.

- Efeoğlu, İ.E.(2006). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgüte bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Adana.
- Egger, K. J. (2006). An Exploration Of The Relationships Among Teacher Efficacy, Collective Teacher Efficacy, And Teacher Demographic Characteristics In Conservative Christian Schools. Yayınlanmamış Doktora Tezi, University Of North Texas. [Http://Digital.Library.Unt.Edu](http://Digital.Library.Unt.Edu).
- Egan, T. M., Baiyin, Y. Ve Kenneth R. B..(2004). “The Effects Of Organizational Learning Culture And Job Satisfaction On Motivation To Transfer Learning And Turnover Intention”, Human Resource Development Quarterly, Cilt:15, Sayı:3, 2004, Ss.279-301.
- Eğinli ,T. A., Çakır, Y.S. (2011). Toplum Kültürünün Kurum Kültürüne Yansıması, Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi Cilt 3, No 2, Issn: 1309-8012 (Online) 37.
- Ekici, G. (2005). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Öğretmenlik Öz-Yeterlilik İnançlarını Etkileyen Faktörler, Xiv Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi (S.811-815), Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- Ekici, G. (2006). Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Öğretmen Öz-Yeterlilik İnançları Üzerine Bir Araştırma, Eğitim Araştırmaları Dergisi, Sayı 24, S.87-96.
- Emet, C. (2006). Personelin Güçlendirilme Algıları İle Örgütsel Kültür Arasındaki İlişkinin Bankacılık Sektöründe Ampirik Olarak İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Emery, F. E. Trist E. L. (1960). "Socio-Technical Systems", in C. W. Churchman and M. Verhulst (eds.), *Management Science, Models and Techniques*, vol. 2, Pergamon, 1960, pp. 83-97.
- Erdemir, E., Haşit, G., Baraz, B., Tokgöz, N. (2013). Performans Yönetimi, Anadolu Üniv. Yayınları, No.2939
- Erdoğdu, M. (2009). Osmaniye İlinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Tatmininin, Öz Yeterlilik Düzeyinin Ve Bunlara Etki Eden Faktörlerin İncelenmesi, [Http://Enstitu.Okan.Edu.Tr/Userfiles/Mehtaperdogdumakale.Pdf](http://Enstitu.Okan.Edu.Tr/Userfiles/Mehtaperdogdumakale.Pdf)
- Erdoğan, İ. (1999). Örgütsel Davranış, İstanbul: Dönence Basım Ve Yayın Hizmetleri.
- Ergenç, D.,(2003). “Ulaşım Sektöründe Çalışanların Performansının Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi: Karayolu Ulaşım Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 24-143.
- Ersöz, F. N. (2010). Çatışma Yönetim Tarzının, Çalışanların İşe Ve Örgütsel Yönelik Tutumu Üzerindeki Etkisi (İstanbul'daki 5 Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma) Doktora Tezi. Yök Tez Merkezi.
- Eymen, U. E. (2007). Spss Kullanma Kılavuzu, İstatistik Merkezi Yayın No: 1

- Ewen, R. B. (2003). *An Introduction To Theories Of Personality Sixth Edition*, Lawrence Erlbaum Associates, Publishers Mahwah, New Jersey London-1-477.
- Felson B. R. Reed, M. (1986). "Reference Groups And Self-Appraisals Of Academic Ability And Performance." *Social Psychology Quarterly* 49: 103-109.
- Fernandez B. R. Díez, N.J. Caprara, G. V. Barbaranelli, C. Bandura, A. (2002). Determinants And Structural Relation Of Personal Efficacy To Collective Efficacy, *Applied Psychology: An International Review*, 2002, 51 (1), 107–125
- Fives, H. Looney, L. (2002). Efficacy Beliefs Of College Instructors. Draft, **5**, 12. [Http://msuweb.montclair.edu/~fivesh/research_files/fiveslooney_2002.pdf](http://msuweb.montclair.edu/~fivesh/research_files/fiveslooney_2002.pdf)
- Fiş, A. M. Wasti, S. A. (2009). Örgüt Kültürü Ve Girişimcilik Yönelimi İlişkisi, *Odtu Gelişme Dergisi*, 35 (Özel Sayı), 2009, 127-164.
- Freud, S. (1905-1939) [Http://en.wikipedia.org/wiki/Sigmund_Freud](http://en.wikipedia.org/wiki/Sigmund_Freud)
- Gaertner, S. (1999). "Structural Determinants Of Job Satisfaction And Organizational Commitment In Turnover Models", *Human Resource Management Review*, Vol.9, No:4, 1999, Pages 479-493.
- Galley, C. C. (2001). *Cultural Policy, Cultural Heritage And Regional Development*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, The State University Of New Jersey, New Jersey.
- Garmon, M. K. (2007). *Antecedents Of Self-Efficacy Beliefs: Ahenomenological Investigation Of Women Leaders In The Credit Union Industry*, Phd Thesis, Submitted To Regent University School Of Global Leadership & Entrepreneurship.
- Genç, N. (2004). *Yönetim Ve Organizasyon: Çağdaş Sistemler Ve Yaklaşımlar*, Seçkin Yayınevi, Ankara.
- Gençtürk, A. (2008). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Öz-Yeterlilik Algıları Ve İş Doyumlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- George J.M. Ve Jones G. R. (1997). "Experiencing Work: Values, Attitudes And Moods", *Human Relations*, Vol.50, No.4, S.393-415.
- Gibson, S. Dembo, M. H. (1984). Teacher Efficacy: A Construct Validation, *Journal Of Educational Psychology*, 76(4), 569–582.
- Gibson, Cristina B. (1999). Do They Do What They Believe They Can? Group Efficacy And Group Effectiveness Across Tasks And Cu...*Academy Of Management Journal*; Apr 1999; 42, 2; Abı/Inform Complete Pg. 138

- Gibson, C.B. And Earley, P.C. (2007). Collective Cognition In Action: Accumulation, Interaction, Examination And Accommodation In The Development And Operation Of Group Efficacy Beliefs In The Workplace. *Academy Of Management Review*, 32(2): 438-458.
- Gist, M. E. Mitchel, T.R. (1992). Self-Efficacy; A Theoretical Analysis Of It Determinants And Malleability. *Academy Of Management Rewiew*. 17. 2 183
- Gist, M.E., Schwoerer,C Ve Rosen B. (1989). Effects Of Alternative Training Methods On Self-Efficacy And Performance In Computer Software Training. *Journal Of Applied Psychology*, 884-891
- Gist, M. E. (1987). Self-Efficacy Implications For Organizational Behavior And Human Resource Management. *Academy of Management Review*, 12: 472-485.
- Gonzales, R.A. (2010). Health Care Team Effectiveness: The Relationship Between Team Task Interdependence And Group Emotional Competence A Dissertation Presented In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degre Doctor Of Management, Univ. Of Phoenix.
- Goncalo, J. A. Polman, E. Maslach. C.(2010). Can Confidence Come Too Soon? Collective Efficacy, Conflict And Group Performance Over Time *Organizational Behavior And Human Decision Processes* 113 (2010) 13–24.
- Goddard, R. D., Hoy, W. K., & Hoy, W. A. (2000). Collective Teacher Efficacy: Its Meaning, Measure, And Impact On Student Achievement. *American Educational Research Journal*, 37(2), 479-507. The Collective Efficacy Coefficient On Mathematics Achievement Was 8.62 And The Low Socioeconomic Status Coefficient Was -5.49.
- Goddard, R. D., Goddard, Y. L. (2001). A Multilevel Analysis Of Teacher And Collective Efficacy. *Teaching And Teacher Education*, 17, 807–818.
- Göregenli, M. (1997). Individualist And Collectivist Tendencies In A Turkish Sample. *Journal Of Cross-Cultural Psychology*, 28, 787-793.
- Griffin, C. (2006). Investigating The Effects Of Stable Personality Traits On Computer Self-Efficacy With Repeated Training. Phd Dissertation, Department Of Management In The Graduate School Southern Illinois University Carbondale. 1-120.
- Greenhaus J. H., Parasuraman, S. Wayne M. W. (1990). Effects Of Race On Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, And Career Outcomes, *The Academy Of Management Journal* Vol. 33, No. 1, P. 64-86.
- Graziano, W. G., Jensen-Campbell, A. L. Ve Hair, C. E. (1996). Perceiving Interpersonal Confl İct And Reacting To It: The Case For Agreeableness. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 70, 820-835.
- Greenberg, J. Ve Baron, R.A., (2000), *Behavior In Organizations*, Seventh Edition, New Jersey:Prentice Hall.

- Gully, S. M., Incalcaterra, K. A., Joshi, A., & Beaubien, J. M. (2002). A Meta-Analysis Of Team-Efficacy, Potency, And Performance: Interdependence And Level Of Analysis As Moderators Of Observed Relationships. *Journal Of Applied Psychology*, 87(5), 819–832. Doi:10.1037/0021-9010.87.5.819
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- Gülgöz, (2002). Five-Factor Model And Neo-P1-R İn Turkey. In R. R. McCrae & J. Allik (Eds.), *The Five-Factor Model Of Personality Across Cultures* (Pp. 175–196). N.Y.: Kluwer Academic Publisher.
- Gül, H. Oktay, E. Gökçe, H. (2008) İş Tatmini, Stres, Örgüte bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti Ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama Akademik Bakış, Sayı 15, Ekim, Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
- Güven, E.D. (2008). Bir Hazır Giyim İşletmesinde Çıraklık Eğitimi Kapsamında Çalışan Ergenlerin Öz-Yeterlilik İnançlarının Kimlik, Sosyal Karşılaştırma Eğilimi Ve Demografik Değişkenler Bağlamında İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi. Yök Tez Merkezi
- Hackman, R. J.; Oldham, G. Janson, R. Purdy A. (1975). New Strategy For Job Enrichment, *Kenneth California Management Review*; 17, 000004; Abı/Inform Complete Pg. 57
- Hackman, R. (1980). Work Redesign and Motivation, *Professional Psychology*, Vol. 11, No. 3 June
- Hartsfield, M. (2003). The Internal Dynamics Of Transformational Leadership: Effects Of Spirituality, Emotional Intelligence, And Self-Efficacy, Submitted To Regent University School Of Leadership Studies In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree Of Doctor Of Philosophy İn Organizational Leadership P,1-122
- Hartman, R. O. (2006). The Five-Factor Model And Career Self-Efficacy: General And Domain-Specific Relationships A Dissertation Presented İn Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree Doctor Of Philosophy İn The Graduate School Of The Ohio State University. P.1-147.
- Harrison, J.K. Chadwick, M. Scales, M. (1996). The Relationship Between Cross-Cultural Adjustment And The Personality Variables Of Selfefficacy And Self-Monitoring. *Int J Intercultural Rel*, 20(2): 167-188.
- Heslin, P. A. Latham, G.P. (2004). The Effect Of Upward Feedback On Managerial Behavior. *Applied Psychology: An International Review*, 53 (1), 23–37.
- Hevedanlı, M., Ekici, G. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Biyoloji Öz-Yeterliliklerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (Dicle Üniversitesi Örneği) *Ege Eğitim Dergisi*

- Herzberg, F. (1959). *The Motivation To Work*. John Wiley. New York.
- Herlickson, Allison M.(2009) ; The Differences In Levels Of Job Satisfaction Burnout And Self-Efficacy Between Correctional Proquest Dissertations And Theses; 2009; Proquest Dissertations & Theses (Pqdt) Pg. N/A
- Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences: International Differences In Work-Related Values*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Hofstede, G.(1983). The Cultural Relativity Of Organizational Practices And Theories, *Journal Of International Business Studies (Pre-1986)*; Fall; 14, 000002; ABI/INFORM Global Pg. 75
- Hofstede, G. Neuijen, B. Ohayv, D. D. Sanders, G. (1990). Measuring Organizational Cultures: A Qualitative And Quantitative Study Across Twenty Cases, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 35, No. 2. Pp. 286-316.
- Hofstede, G. (1991). *Cultures And Organizations: Software Of The Mind*. London: Mcgraw-Hill.
- Hofstede, G. (2001). *Cultures Consequences*. Sage Publication, Second Edition.
- Hofstede, G., Mccrae, R. R. (2004). Personality And Culture Revisited: Linking Traits And Dimensions Of Culture. *Cross-Cultural Research*, 38(1): 52–88.
- Holt, G. (2007). *Organizational Culture and Performance: A Survey in Norway and Pakistan*. Henley Management College, Henley-on-Thames.
- House, R.J., Hanges, P.J., Javidan, M., Dorfman, P.W., Gupta, V. (2004). *Culture, Leadership, And Organizations: Th E Globe Study Of 62 Societies*. Th Ousand Oaks: Sage Publications. 818 Pages.
- House, R.J., Shamir, B.(1993). Toward The İntegration Of Transformational, Charismatic, And Visionary Theories. In M.M. Chemers & R. Ayman (Eds.), *Leadership Theory And Research: Perspectives And Direction* (Pp. 81-107). San Diego, Ca: Academic Press.
- Hoy, W. K. Ve Woolfolk, A. E. (1993). Teachers' Sense Of Efficacy And The Organizational Health Of Schools. *The Elementary School Journal*, 93, 355–372.
- Hurtz, G. M., Donovan, J. J. (2000). Personality And Job Performance: The Big Five Revisited. *Journal Of Applied Psychology*, 85, 869-879.
- Husin, L. I. B. A. Zaidi, N.A. (2011). The Correlation Effects Between Big Five Personality Traits And Job Satisfaction Among Support Staff İn An Organization, Humanities, Science And Engineering (CHUSER), 2011 IEEE Colloquium On.
- Işık, İ. (2001). *Öz-Yeterlilik İnancı Yönetici Rollerini Açısından Bir İnceleme*, Doktora Tezi Yök Tez Merkezi

- Iverson, R.D. Ve Maguire, C., (2000), "The Relationship Between Job And Life Satisfaction: Evidence From A Remote Mining Community", *Human Relations*, S.53, S.807–839.
- Izgar, H. Dilmaç, B. (2008). Yönetici Adayı Öğretmenlerin Öz-Yeterlilik Algıları Ve Epistemolojik İnançların İncelenmesi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 437-446.
- İnceoğlu, M. (2010). *Tutum Algı İletişim*, 5. Baskı, Beykent Üniversitesi Yayınları, İstanbul, No. 69
- Jackson, A. P. Scheines, R. (2005). Single Mothers' Self-Efficacy, Parenting In The Home Environment And Children Development In The Two-Wave Study. *Social Work Research*, 29(1), 7–20.
- James, W. (1890). *The Principles Of Psychology* (1. Cilt). New York: Holt.
- James, K. (2008). Creative Anti-Terrorism Strategies: Promoting Collective Efficacy For Hazardous Material Trucking Terrorism Prevention. *Journal Of Occupational Health Psyc.*, 13, 24-31.
- Jex, S. M. Bliese, P. D. (1999). Efficacy Beliefs As A Moderator Of The Impact Of Work-Related Stressors: A Multilevel Study. *Journal Of Applied Psychology*, 84(3), 349-361. [Http://Search.Proquest.Com/Docview/213941734?Accountid=16595](http://Search.Proquest.Com/Docview/213941734?Accountid=16595)
- Johnson, J. A. Ostendorf, F. (1993). Clarification of the Five-Factor Model With the Abridged Big Five Dimensional Circumplex *Journal of Personality and Social Psychology* Copyright 1993 by the American Psychological Association, Inc. Vol. 65, No. 3, 563-576 0022-3511/93/53.00
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. A. (1998). The Power Of Being Positive: The Relation Between Positive Self-Concept And Job Performance. *Human Performance*, 11, 167-187.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2002). Are Measures Of Selfesteem, Neuroticism, Locus Of Control, And Generalized Self-Efficacy Indicators Of A Common Core Construct? *Journal Of Personality And Social Psychology*, 83, 693-710.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-Factor Model Of Personality And Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal Of Applied Psychology*, 87, 530-541.
- Judge, T.A., Jackson, C.L., Shaw, J.C., Scott, B.A. Ve Rich, B.L. (2007) "Self-Efficacy And Work-Related Performance: The Integral Role Of Individual Differences" *Journal Of Applied Psychology*, 92(1): 107-127.
- Jung, D. I., Ehrlich, S. B., De Noble, A. F., Baik, K. B. (2001). İntrepreneurial Selfefficacy And Its Relationship To Entrepreneurial Action: A Comparative Study Between The Us And Korea. *Management International*, 6, 41-53.

- Kağıtçıbaşı, Ç. (2010). Günümüzde İnsan ve İnsanlar, Sosyal Psikolojiye Giriş, Evrim Yayınevi.
- Kalafat, S.(2012). Lise Öğretmenleri Kişilik Özelliklerinin Öğretmen Yeterliliklerine Etkisi, Yükseköğreni M Ve Bilim Dergisi/Journal Of Higher Educa. On And Science,105961/Jhes.2012.050
- Kamenou, N. Fearfull, A. (2006). Ethnic Minority Women: A Lost Voice İn Hrm. Human Resource Management Journal, 16(2), 154-154. Retrieved From [Http://Search.Proquest.Com/Docview/199395703,Accountid=16595](http://Search.Proquest.Com/Docview/199395703,Accountid=16595)
- Kapıcı, U. Z. (2003). İlköğretim Öğretmenlerinin Özyeterlilik Algıları Ve Sınıf İçi İletişim Örüntüleri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İzmir
- Kaşlı, M. Seymen, O.A. (2009). "İş Tatmininin Sağlanmasında Örgütsel Şikâyetlerin Rolü Ve Bir Model Önerisi", 8. Anadolu İşletmecilik Kongresi, Celal Bayar Üniversitesi, 7-9 Mayıs 2009, Manisa, Ss. 135-139.
- Kavanagh, D. J. (1983). Mood & Self-Efficacy: Influence Of Joy And Sadness On Efficacy And Task Selection. Stanford University). Proquest Dissertations And Theses, 138 P. [Http://Search.Proquest.Com/Docview/303184150?Accountid=16595](http://Search.Proquest.Com/Docview/303184150?Accountid=16595)
- Kaya, H. (2008). Kamu Ve Özel Sektör Kuruluşlarının Örgütsel Kültürünün Analizi Ve Kurum Kültürünün Çalışanların Örgüte bağlılığına Etkisi: Görgül Bir Araştırma, Maliye Dergisi, Sayı 155.
- Kaya, T. (2008). Temel Performans Göstergeleri Ve İşgücü Performansının Ölçülmesine Yönelik Olarak Geliştirilen Bir Model, Yüksek Lisans Tezi.
- Kazdin, A. E. (1979). Imagery Elaboration And Self-Efficacy İn The Covert Modeling Treatment Of Unassertive Behavior. Journal Of Consultingand Clinical Psychology, 47, 725-733.
- Kesgin, E. (2006). Okul Öncesi Eğitim Öğretmenlerinin Öz-Yeterlilik Düzeyleriyle Problem Çözme Yaklaşımlarını Kullanma Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Yök Tez Merkezi.
- Kiewitz, C. (2002, June) Workplace Challenges İn The New Millennium: Anger And Psychological Contract Breach . Paper Presented At The Annual Meeting Of The Global Business And Technology Association, Rome, Italy
- Kiggundu, M. N. (1981). Task İnterdependence And The Theory Of Job Design. Academy Of Management. The Academy Of Management Review (Pre-1986); Jul 1981; 6, 000003;Abı/Inform Complete Pg. 499
- Kirkman, B.L., And Rosen, B., 81999). "Beyond Self-Management: Antecedents And Consequences Of Team Empowerment", Academy Of Management Journal, 42, Pp. 58-74.

- Kiremit, Ö.H., Gökler, İ. (2010). Fen Bilgisi Öğretmenliği Öğrencilerinin Biyoloji Öğretimi İle İlgili Öz-Yeterlilik İnançlarının Karşılaştırılması Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 27, Ss. 41-54
- Kirkcaldy, B.D. Martin, T. (2000). Job Stress and Satisfaction Among Nurses: Individual Differences, *Stress Medicine*, 16, 77-89.
- Kitayama, S., Markus, H. R., Matsumoto, H., Norasakkunnit, V. (1997). Individual And Collective Processes In The Construction Of The Self: Selfenhancement In The United States And Self-Criticism In Japan. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 72, 1245-1267.
- Klassen, Robert M., Usher, Ellen L., Bong, Mimi (2010). Teachers' Collective Efficacy, Job Satisfaction, And Job Stress In Cross-Cultural Context, *The Journal Of Experimental Education*, 2010, 78, 464-486
- Kline, P. (1994). *An Easy Guide To Factor Analysis*. New York: Routledge.
- Kotter, J. (1990) How Leadership Differs From Management (Book Review). (1990). *Management Review*, 79(8), 61. Retrieved From [Http://Search.Proquest.Com/Docview/1309755912?Accountid=16595](http://search.proquest.com/docview/1309755912?accountid=16595)
- Konczak L. J., Stelly D. J. Ve Trusty M. L. (2000). Defining And Measuring Empowering Leader Behaviors: Development Of An Upward Feedback Instrument. *Educational And Psychological Measurement* 60(2): 301-313.
- Konovsky, M.A. Ve Cropanzano, R. (1991). Perceived Fairness Of Employee Drug Testing As A Predictor Of Employee Attitudes And Job Performance. *Journal Of Applied Psychology*, Vol. 76, No.5, 698-707.
- Krech, David, Grutchfield, Richard, (1965). *Sosyal Psikoloji, Baha Matbaası, İstanbul, 1965*).
- Kumar, R., Uzkuurt, C. (2011). Investigating The Effects Of Self Efficacy On Innovativeness And The Moderating Impact Of Cultural Dimensions. *Journal of International Business and Cultural Studies*, 4, 1-15. [Http://Search.Proquest.Com/Docview/847325452? Accountid= 16595](http://search.proquest.com/docview/847325452?accountid=16595)
- Kurbanoglu, S. (2003). Self-Efficacy: A Concept Closely Linked To Information Literacy And Lifelong Learning. *Journal Of Documentation*, 59 (6).
- Kurt, T. (2009). Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Ve İşlemci Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin Kolektif Yeterliliği Ve Öz-Yeterliliği Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, Doktora Tezi Yök Tez Merkezi.
- Lashley, C. (1995). Towards An Understanding Of Employee Empowerment In Hospitality Services. *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*, 7 (1), 27-32.
- Latané, B. (1981). The Psychology Of Social Impact. *American Psychologist*, Vol 36(4), 343-356.

- Lee, S. (2007). Vroom's Expectancy Theory And The Public Library Customer Motivation Model, Www.Emeraldinsight.Com/0024-2535.Htm
- Lee, T.W. Ve Ko, Y. K. (2010) "Effects Of Self-Efficacy, Affectivity And Collective Efficacy On Nursing Performance Of Hospital Nurses" *Journal Of Advanced Nursing*, 66(4): 839- 848.
- Lee, John Chi-Kin, Zhonghua Zhang, Hongbiao Yin ,(2011).A Multilevel Analysis Of The Impact Of A Professional Learning Community, Faculty Trust In Colleagues And Collective Efficacy On Teacher Commitment To Students, *Teaching And Teacher Education* 27 (2011) 820e830
- Leventhal, H. (1997) *Illness Representations: Theoretical Foundations*, London Harwood Publishers
- Lewin, K.(1935). *Dynamic Theory Of Personality*. (Trans, By D. K. Adams And K. E. Zener.) New York: Mcgraw-Hill Book Company. Pp. 1x+286.
- Lindsley, D.H., Brass, D.J., Thomas, J.B. (1995). Efficacy-Performance Spirals: A Multilevel Perspective. *Academy Of Management Review*, 20, 645-678.
- Lombardo, T. (2006). Thinking Ahead: The Value Od Future Consciousness. *The Futurist*,45-50.
- Loi, R., Hang-yue, N., & Foley, S. (2006). Linking Employees' Justice Perceptions to Organizational Commitment and Intention to Leave: The Mediating Role Of Perceived Organizational Support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 79, 101-120.
- Lu,C.Q., Siu,O.L., Cooper, C.L. (2005). Managers' Occupational Stress In China: The Role Of Managerial Self-Efficacy. *Personality And Individual Differences*,38,569-578
- Lucas, J. L. Wanberg, C. R. Zytowski, D. G. (1997). Development Of A Career Task Self-Efficacy Scale. *Journal Of Vocational Behavior*, 50,432-459.
- Luszczynska, A. Gutie´Rrez-Don˜a, B. Schwarzer, R. (2005). General Self-Efficacy In Various Domains Of Human Functioning: Evidence From Five Countries. *International Journal Of Psychology*, 40, 2, 80–89.
- Luszczynska, A. Scholz, U. Schwarzer, R. (2005). The General Self-Efficacy Scale: Multicultural Validation Studies. *The Journal Of Psychology*, 139 (5), 439-457.
- Luthans, F. (1995), *Organizational Behavior*, 6.Ed., New York: Mc Graw Hill.
- Major B, Cozzarelli C, Sciacchitano Am, Cooper MI, Testa M, Mueller Pm. (1990). Perceived Social Support, Self-Efficacy, And Adjustment To Abortion. *J Pers Soc Psychol*. Sep;59(3):452-63.

- Markus, H. R., Kitayama, S. (1991). Culture And The Self: Implications For Cognition, Emotion, And Motivation. *Psychological Review*, 98, 224–253.
- Marc, V. (2010). A Study of the Effect of National *Culture* Value and Self-Efficacy on. Organizational Commitment in Haiti PhD Thesis. National Taiwan Univ.
- Martinez, B.V. John, P.O (1998). Los Cinco Grandes Across Cultures and Ethnic Groups: Multitrait Multimethod Analyses of the Big Five in Spanish and English, *Journal of Personality and Social Psychology* Vol. 75, No. 3, 729-750
- Maslow, A. (1943). Theory Of Human Motivation, *Psychological Review* 50(4) :370-96.
- Matthews, R.A., Diaz, W.M., Cole, S.G. (2003). The Organizational Empowerment Scale. *Personnel Review* 32 (2): 297-318
- Mccrae R.R. Ve Costa, P.T. (1991). The Neo Personality Invantory: Using The Five Factor Model İn Counseling. *Journal Of Counseling And Development*, 4(69), 367-372.
- Mccrae, R. R. Costa, P. T. (1992). A Five-Factor Theory Of Personality http://www.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=B0yalwi1hdmc&oi=fnd&pg=pa139&dq=five+factor+model%22+of+ffi+%28costa+%26+mccrae,+1992&ots=753zs2rxun&sig=Yokwicalcdf7trimfl-L-Pjecrc&redir_esc=Y#v=onepage&q=five%20factor%20model%22%20of%20ffi%20%28costa%20%26%20mccrae%2c%201992&f=false P,139
- Mccrae, R. R Costa, P. T, Jr Dolliver, R. H. (1991). The Neo Personality Inventory: Using The Five-Factor Model İn Counseling--Comment/Reply *Journal Of Counseling And Development*: Jcd; Mar; 69, 4; Abı/Inform Complete Pg. 367
- Mccrae, R. R. & Allik, J. (Eds.) (2002), *The Five-Factor Model Of Personality Across Cultures*. N.Y.: Kluwer Academic Publisher.
- Mccormick, Michael J; Martinko, Mark J.(2004). Identifying Leader Social Cognitions: Integrating The Causal Reasoning Perspective Into Social Cognitive Theory *Journal Of Leadership & Organizational Studies* 10. 4 (Spring 2004): 2-11.
- Mccrae, R. R. Jang, K. L., Livesley, W. J., Riemann, R. Ve Angleitner, A. (2001). Sources Of Structure: Genetic, Environmental And Artifactual İnfl Uences On The Covariations Of Personality Traits. *Journal Of Personality*, 69 (4), 511-535.
- Mcarthur, C. L. (2008). Teacher Retention İn Special Education: Efficacy, Job Satisfaction, And Retention Of Teachers İn Proquest Dissertations And Theses; Proquest Dissertations & Theses (Pqdt) Pg. N/AMengi, S. (2011). Ortaöğretim 10. Ve 11. Sınıf Öğrencilerinin Sosyal Destek Ve Öz-Yeterlilik Düzeylerinin Okula Bağlılıkları İle İlişkisi Yüksek Lisans Tezi Yök Tez Merkezi

- Mcdonald, T. Siegall, M. (1992). "The Effects Of Technological Self-Efficacy And Job Focus On Job Performance, Attitudes, And Withdrawal Behaviors", *Journal Of Psychology*, Vol. 126, Pp. 465-75.
- Meyer, J. P. Stanley, D. J., Herscovitch, L. Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization: A Meta-Analysis Of Antecedents, Correlates And Consequences. *Journal Of Vocational Behavior*, 62, 20.
- Meyer, John P. Allen Natalie J. (1997) *Commitment In The Workplace: Theory, Research, And Application*, Sage Publications, Uk.(Google Book).
- Meyer, J.P. Ve Allen, N.J (1991). "A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, 1 (1), 1991, S. 61.
- Meydan, H.C. Şeşen, H. (2011) *Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları*, Detay Yay.
- Miller, N. Dollard, J. (1941). *Social Learning And Imitation*. New Haven, Ct: Yale University Press.
- Mir, A. Mir, M., R. Joseph, B. (2002). The New Age Employee: An Exploration Of Changing Employee Organization Relations, *Public Personnel Management*, Vol. 31, No. 2, Summer, 187-200.
- Mischel, W. (1973) Towards A Cognitive, Social Learning Reconceptation Of Personality. *Psychological Review*, 80: 252-283.
- Moorhead G. Ve Griffin R. W. (1989). *Organizational Behaviour*, New York: Houghton Millin Co., S.502.
- Morrison, E. W. Ve Milliken, F. J. (2000). Organizational Silence: A Barrier Change And Development In A Pluralistic World, *The Academy Of Management Review*, Vol. 25(4).
- Mollaoğlu, M., Bağ, E. (2009). Hemodiyaliz Uygulanan Hastalarda Öz-Yeterlilik Ve Etkileyen Faktörler, *İst. Tıp Fak Dergisi* 2009;72:37-42.
- Morrison, R.F. And Brantner, T.M. (1992), "What Enhances Or Inhibits Learning A New Job? A Basic Career Issue", *Journal Of Applied Psychology*, Vol. 77, Pp. 926-40.
- Mobley, William H.; Horner, Stanley O.; Hollingsworth, A. T.(1978). An Evaluation Of Precursors Of Hospital Employee Turnover *Journal Of Applied Psychology*, Vol 63(4), Aug 1978, 408-414.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., Porter, L. W. (1979): "The Measurement Of Organizational Commitment", *Journal Of Vocational Behavior*, 14: 224-247.

- Mrayyan, M. T., (2005) "Nurse Job Satisfaction And Retention: Comparing Public To Private Hospitals In Jordan", *Journal Of Nursing Management*, Vol:13, , Ss. 40-50.
- Narayan, B.S.(2008). *Personality, Generalized Self-Efficacy & Team Performance: A Study Of Rural Development Teams*. [Http://Www.Freepatentsonline.Com /Article/Indian-Journal- Industrial-Relations/210171580.Html](http://www.freepatentsonline.com/Article/Indian-Journal-Industrial-Relations/210171580.html)
- Nauta, M. M. (2004). *Self-Efficacy As A Mediator Of The Relationships Between Personality Factors And Career Interests*. *Journal Of Career Assessment*, 12, 381- 394.
- Noe, R.A. And Wilk, S.L. (1993), "Investigation Of The Factors That Influence Employees'participation In Development Activities", *Journal Of Applied Psychology*, Vol. 78, Pp. 291-302.
- Obeng, K. Ugboro, I. (2003). "Organizational Commitment Among Public Transit Employees: An Assessment Study", *Journal Of The Transportation Research Forum*, 57 (2), Spring, S. 84.
- Öcal, H. Aydın, O.(2009). *Spor Takımlarında Kolektif Yeterlilik, Öz-Yeterlilik Ve Sarginlık Algıları İle Başarı Algı Ve Beklentileri Arasındaki İlişkiler*. *Edebiyat Fakültesi Dergisi / Journal Of Faculty Of Letters Cilt/Volume 26, Sayı, 2 .*
- Öğüt, A. Kocabacak, A. (2007). *Küreselleşme Sürecinde Türk İş Kültüründe Yaşanan Dönüşümün Boyutları*, *Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, 145
- Ohmer, M.L. (2007). *Citizen Participation In Neighborhood Organizations And Its Relationship To Volunteers' Self- And Collective Efficacy And Sense Of Community*. *National Association Of Social Workers*, 31, 109-120.
- Oliver, N. (1990). *Work Rewards, Work Values And Organizational Commitment In An Employee-Owned Firm: Evidence From The U.K.*, *Human Relations*, Vol:43, 6: 513-526
- Okan, Z. Ö. (2009). *Kuruma Duyulan Güven Ve Öz-Yeterlilik İnancının Kurumsal Bağlılıkla Olan İlişkisi: Kablo Ve Bakır Üretim Sektöründe Bir Uygulama* Yüksek Lisans Tezi Yök Tez Merkezi.
- Ökten, S.S. (2008). *Güçlendirmenin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Kalite Kültürünün Ara Değişken Olarak İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Yök Tez Merkezi.
- O'reilly, C.A. Chatman, J.A. (1996). "Culture As Social Control: Corporations, Cults, And Commitment." In Staw, B.M. And Cummings, L.L. (Eds.) *Research In Organizational Behavior*, 18: 157-200. Greenwich, Ct: Jai Press.
- Özenoğlu, H. (2006). *Fen Bilgisi Öğretmenliği Öğrencilerinin Biyoloji İle İlgili Öz-Yeterlilik İnancılarının Karşılaştırılması*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Özer, G. Günlük, M. (2010). Örgütsel Adaletin Muhasebecilerin İş Memnuniyeti Ve İşten Ayrılma Eğilimine Etkisi Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (Http://sbe.gantep.edu.tr) 2010 9(2):459-485 Issn: 1303-0094
- Özdevecioğlu, M.(2004). Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri, Amme İdaresi Dergisi, Cilt 37, Sayı,4 S,97-115
- Özdamar, K. (1999). Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi, Kaan Kitap Evi, Eskişehir, S. 523
- Özyılmaz, A. (2012). Ümit, İyimserlik, Toparlanma Ve Öz-Yeterlilik, Çalışanın Görev Performansı Ve Bireysel Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Ne Kadarını Açıklıyor? 20. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, S.698-704.
- Paglis, Laura L. Green. S. G. (2002), "Leadership Self-Efficacy And Managers' Motivation For Leading Change", Journal Of Organizational Behavior, 23, S.215-235.
- Pajares, F. (2002). Gender And Perceived Self-Efficacy İn Self-Regulated Learning Theory İnto Practice; Spring 2002; 41, 2; Proquest Education Journals Pg. 116
- Park, H. Antonioni, D. (2007). Personality, Reciprocity And Strength Of Confl İct Resolution Strategy. Journal Of Research İn Personality, 41, 110-125.
- Patrick, H.A. (2010). Personality Traits İn Relation To Job Satisfaction Of Management Educators, Asian Journal Of Management Research, Online Open Access Publishing Platform For Management Research
- Pervin, L. A. John, O.P. (2001). Personality, Theory And Research, (Second Edition), Usa: John Wiley & Sons, Inc.
- Peters, T. J. Waterman, R. H. (1984). In Search Of Excellence: Lessons From America's Best-Run Companies. New York: Harper & Row, Publishers. Pp. Xx, Xxi–Xxii, Xxv.
- Petitta, L. Falcone, S. (2007). Correlates of perceived group and collective efficacy in an Italian financial company. 13th European Congress of Work and Organizational Psychology.
- Piedmont, R. L.; Chae, J. H. (1997). "Cross-Cultural Generalizability Of The Five-Factor Model Of Personality: Development And Validation Of The Neo-P1-R For Koreans". Journal Of Cross-Cultural Psychology **28** (2): 131–155
- Piedmont, R. L., Bain, E., Mccrae, R. R., & Costa, P. T. Jr. (2002). The Applicability Of Five Factor Model İn Sub Saharan Culture: The Neo-P1-R İn Shona. In R. R. Mccrae & J. Allik (Eds.), The Five-Factor Model Of Personality Across Cultures (Pp. 155–174). N.Y.: Kluwer Academic Publisher
- Pillai, Rajnandini; Willaims, Ethlyn A. (2004). Transformational Leadership, Self-Efficacy, Group Cohesiveness, Commitment, And Performance Journal Of Organizational Change Management;17, 2; Abi/Inform Complete P. 144

- Podsakoff, P.M. Mackenzie, S.B. Podsakoff, N.P. Lee, J.Y. (2003). "Common Method Biases In Behavioral Research: A Critical Review Of The Literature And Recommended Remedies" *Journal Of Applied Psychology*, 88, 879-903.
- Powers, W. T. (1991). Comment On Bandura's "Human Agency." *American Psychologist*, 46, 151-153.
- Poyraz, K. Kama, B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin İş Tatmini, Örgüte Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* Y.2008, C.13, S.2 S.143-164.
- Price, J. L. Mueller, C. W. (1981). "A Causal Model Of Turnover For Nurses", *Academy Of Management Journal*, Cilt:24, Sayı:3, S.543.
- Pugh, D. (1991). *Organizational Behaviour*, Prentice Hall Interneational (UK) Ltd.
- Rafferty, A.E. And Griffin, M.A. (2006). Refining Individualized Consideration: Distinguishing Developmental Leadership And Supportive Leadership. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 79, 37-61.
- Randall, D.M. (1987). Commitment And Organization: The Organization Man Revisited. *Academy Of Management Review*. 12. 1: 460-471.
- Redmond, M.R. Mumford, M.D., Teach, R. (1993), Putting Creativity To Work: Effects Of Leader Behavior On Subordinate Creativity. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 55(1), 120-151.
- Riggs, M.L. Warka, J. Babasa, B., Betancourt, R. Hooker, S. (1994). Development And Validation Of Self-Efficacy And Outcome Expectancy Scales For Job-Related Applications. *Educational And Psychological Measurement*, 54, 793-802.
- Riggs, M.L. Knight, P. A. (1994). The Impact Of Perceived Group Success-Failure On Motivational Beliefs And Attitudes: A Causal Model. *Journal Of Applied Psychology*, Vol 79(5), 755-766.
- Ross, J. A. (1994). The Impact Of An Inservice To Promote Cooperative Learning On The Stability Of Teacher Efficacy. *Teaching And Teacher Education*, 10, 381-394.
- Rotter, J. R.(1954). *Social Learning And Clinical Psychology*. New York: Prentice-Hall.
- Rothmann, S. , Coetzer, E. (2003). The Big Five Personality Dimensions And Job Performance, *Sa Journal Of Industrial Psychology*, 2003, 29 (1), 68-74.
- Robert, C. Wast, A. (2002). Organizational Individualism And Collectivism: Theoretical Development And An Empirical Test Of A Measure, *Journal Of Management* 28(4) 544-566.

- Rottinghaus, P. J. Lindley, L. D. Green, M. A., & Borgen, F. H. (2002). Educational Aspirations: The Contribution Of Personality, Self-Efficacy, And Interests. *Journal Of Vocational Behavior*, 61, 1-19.
- Robbins, S.P. (2005). *Organizational Behavior*, Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall Inc.
- Ruddy, G. Margaret And Bornstein H. Marc,(1982); Cognitive Correlates Of Infant Attention And Maternal Stimulation Over The First Year Of Life *Child Development* Vol. 53, No. 1, Pp. 183-188
- Rusbelt, C. A., Farrell, D., Rogers, M. (1988). "Impact Of Exchange Variables On Exit, Voice, Loyalty And Neglect: An Integrative Model Of Responses To Decline Job Satisfaction", *Academy Of Management Journal*, Vol: 31, No: 3, , Ss. 599-627.
- Russo, S.D., Dammacco, S., Borgogni, L. (2007). Collective Efficacy And Poc: A Case Study In An Italian Telecommunication Firm. 13th European Congress Of Work And Organizational Psychology.
- Sağlık Bakanlığı, (2013). Faaliyet Raporu 2012 [http://www.sgb.saglik.gov.tr/content/files/Faaliyet Raporu 2012/faaliyet/index.html](http://www.sgb.saglik.gov.tr/content/files/Faaliyet_Raporu_2012/faaliyet/index.html)
- Salt, Ahmet, (2002), "Performans Yönetimi Ve Ücretlendirme Sistemleri", Yılıçi Projesi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Samad, S.(2006). "Predicting Turnover Intentions: The Case Of Malaysian Government Doctors", *The Journal Of American Academy Of Business*, Cambridge, Vol:8, No:2, S.113-119.
- Saraçaloğlu, S. S. Kumral, O. Kanmaz, A. (2009). Ortaöğretim Sosyal Alanlar Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Yeterlilikleri, Kaygıları Ve Akademik Güdülenme Düzeyleri Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi. Aralık 2009. Cilt:V1, Sayı:11, 38-54 <Http://Efdergi.Yyu.Edu.Tr>
- Say, M. (2005). Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Öz-Yeterlilik İnanışları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Sayın, Ç. (2008). Yönetici Hemşirelerde Algılanan Liderlik Tarzlarının Hemşirelerin Örgüte bağlılıkları Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Yök Tez Merkezi
- Schaub, M. Tokar, D. M. (2005). The Role Of Personality And Learning Experiences In Social Cognitive Career Theory. *Journal Of Vocational Behavior*, 66, 304-325.
- Scott, A. Gravelle, H. Simoens, S. Bojke, C. And Sibbald, B.,(2006). "Job Satisfaction And Quitting Intentions: A Structural Model Of British General Practitioners", *British Journal Of Industrial Relations*, Vol:44, No:3, 2006, Ss. 519-540.

- Schyns, B. Collani, G. V. (2002) 'A New Occupational Self-Efficacy Scale And Its Relation To Personality Constructs And Organizational Variables. European journal of work and organizational psychology.11 (2). pp. 219-241.
- Schyns, B. Torka, N. Gössling, T. (2007). Turnover İntention And Preparedness For Change. Career Development International, 12(7), 660-679. Doi:10.1108/13620430710834413
- Schyns, B. Sczesny, S. (2010). Leadership Attributes Valence İn Self-Concept And Occupational Self-Efficacy Career Development International Vol. 15 No. 1, 2010 Pp. 78-92.
- Schwartz, Shalom H.(1999). A Theory Of Cultural Values And Some Implications For Work, Applied Psychology: An International Review, 1999, 48 (1), 23–47
- Schwarzer, R. Jerusalem, M. (1981) The General Self-Efficacy Scale [Http://Userpage.Fu-Berlin.De/Health/Selfscal.Htm](http://Userpage.Fu-Berlin.De/Health/Selfscal.Htm) Alınış Tarihi 01.12.2012
- Schein, E. (1996) Culture: The Missing Concept İn Organizational Studies. Administrative Science Quarterly, 41: 229-240.
- Schein, E. H.(2004). Organizational Culture And Leadership, 3rded. San Francisco, Ca: Jossey-Bass.
- Scherbaum, C.A. Cohen-Charash, Y. Kern, M.J. (2006). Measuring General Self-Efficacy: A Comparison Of Three Measures Using Item Response Theory. Educ Psychol Meas, 66 (6): 1047-1063.
- Sears, Rr. (1951) A Theoretical Framework For Personality And Social Behavior. American Psychologist, 6.476-483.
- Seren, Ş. (2005). Değişime Karşı Tutum Ölçeğinin Geliştirilmesi Ve Kalite Belgesi Alan Hastanelerde Değişim İle Örgüt Kültürünün İncelenmesi, Doktora Tezi, Yök Tez Merkezi
- Sevi, S. E. (2009). Psikobiyolojik Kişilik Modeli Ve Beş Faktör Kişilik Kuramı: Mizaç Ve Karakter Envanteri İle Beş Faktör Kişilik Envanterinin (5fke) Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi Yök Tez Merkezi
- Seymen, Oya Aytemiz (2005). "Örgütlerde Kültürel Çeşitlilik Olgusu, Boyutları Ve Etkin Yönetimi Konusunda Farklı Yaklaşımlar: Yazınsal Bir Derleme", İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi, Yıl:16, Sayı:50,
- Shea, C.M., Howell, J.M. (2000). Efficacy-Performance Spirals: An Empirical Test. Journal Of Management, 26, 791-812.
- Sığırı, Ü. Şişman, F.A. Gemlik, H.N. (2010). Çalışanların Kişilik Özellikleri İle Müzakerecilik Yetenekleri Arasındaki İlişkinin Analizi: Sigortacılık Ve Lojistik Sektörlerinde Bir Araştırma. Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi Yıl:3 Sayı:5, Yaz 2010 Issn 1307-9832

- Sigler, T. H. Pearson, M.C. (2000). Creating An Empowering Culture: Examining The Relationship Between Organizational Culture And Perceptions Of Empowerment, *Journal Of Quality Management* s.5, p.27 ± 52
- Siu, O. Spector, P. E. Cooper, C. L.; Lu, C.Q. (2005). Work Stress, Self-Efficacy, Chinese Work Values, And Work Well-Being In Hong Kong And Beijing. *International Journal Of Stress Management*, Vol 12(3), Aug, 274-288.
- Siu, O., Lu, C. Spector, P.E. (2007). Employees' Well-Being In Greater China: The Direct And Moderating Effects Of General Self-Efficacy. *Applied Psychology: An International Review*, 56(2). Pp. 288- 301.
- Smircich, L. (1983), "Concepts Of Culture And Organizational Analysis", *Administrative Science Quarterly*, 28, 339-358.
- Smith, S.A., Kass, S.J., Rotunda, R.J. Schneider, S.K. (2006). "If At First You Don't Succeed: Effects Of Failure On General And Task-Specific Self-Efficacy And Performance." *North American Journal Of Psychology*. 8, 1, 171–182.
- Snyder, C. R. Lopez, S. (2002). *Handbook Of Positive Psychology*, Oxford University Press Us.
- Soysal, A. (2008). Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması, [Http://Www.Ceis.Org.Tr/Dergidocs/Makale129.Pdf](http://www.ceis.org.tr/Dergidocs/Makale129.Pdf) Alınış Tar. 01.04.12
- Somer, O. Korkmaz, M. Ve Tatar, A. (2004). Kuramdan Uygulamaya Beş Faktör Kişilik Modeli Ve Beş Faktör Kişilik Envanteri (5fke). İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları.
- Stajkovic, A. D., Lee, D., Nyberg, A. J. (2009). Collective Efficacy, Group Potency And Group Performance: Meta-Analyses Of Their Relationships And Test Of A Mediation Model. *Journal Of Applied Psychology*, 94(3), 814–828.
- Staples, D. S., Hulland, J. S. & Higgins, C. A. (1999) A Self-Efficacy Theory Explanation For The Management Of Remote Workers In Virtual Organizations. *Organization Science*, 10, 6, 758.
- Stapleton, C.D. (1997). "Basic Concepts And Procedures Of Confirmatory Factor Analysis." Paper Presented At The Annual Meeting Of The Southwest Educational Research Association (Austin, January).
- Stewens, J. (1996). *Appied Multivariate Statistics For The Social Science* (Third Edition). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Stone, Robert W;Henry, John W ,(2003). The Roles Of Computer Self-Efficacy And Outcome Expectancy In Influencing The Computer End-User's... *Journal Of Organizational And End User Computing*; 15, 1; Abı/Inform Complete
- Stone, D. (1998). *Social Cognitive Theory*, Doctoral Student, University Of South Florida, Department Of Community And Family Health [Www.360doc.Com/Content /06/12/23/14/8596 303956.Shtml](http://www.360doc.com/content/06/12/23/14/8596303956.shtml)

- Sulu, S. (2010). Örgütsel Adaletsizlik-İş Davranışları İlişkisinde İş Tutumlarının Rolü, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi
- Sukamolson, S. (2008). Halo Effect And Hawthorn Effect, [Http://Www.Culi.Chula.Ac.Th/ Research/ Webboard/ Forum/ Board_ Posts.Asp?Fid=18](http://www.Culi.Chula.Ac.Th/Research/Webboard/Forum/Board_Posts.Asp?Fid=18) Alınış Tarihi, 23.05.2013
- Susar, F. (2006). Organizasyon Kültürünü Oluşturmada - Şekillendirmede İnsan Kaynakları Yönetiminin Rolü, A.T:22.04.2012 [Http://Www.İkademi.Com/Orgut-Sosyolojisi/756-Organizasyon-Kulturunu-Olusturmada-Sekillendirmede-İnsan-Kaynaklari-Yonetiminin-Rolu.Html](http://www.İkademi.Com/Orgut-Sosyolojisi/756-Organizasyon-Kulturunu-Olusturmada-Sekillendirmede-İnsan-Kaynaklari-Yonetiminin-Rolu.Html)
- Susar, F. (2005). Çokkültürlü Ortamlarda Karşılaşılan İletişim Ve Kültür Engelleri. P. E. Yayınoğlu (Dü.) İçinde, Çokkültürlü Ortamlarda Halkla İlişkiler, Kurumsal İletişim Ve Yönetim (S. 1-26). İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayınları.
- Sümer, N. Lajunen, T. Türker, O. (2005). Big Five Personality Traits as the Distal Predictors of Road Accident Involvement, Traffic and Transport Psychology.
- Sütlü, T. (2007). Örgütsel Çatışma Ve İşgören Üzerine Etkileri Yüksek Lisans Tezi Yök Tez Merkezi.
- Swales, S. (2002). "Organizational Commitment: A Critique Of The Construct And Measures", International Journal Of Management Reviews, 4(2), S.159.
- Şimşek, M. Nursoy, M. (2002). Toplam Kalite Yönetiminde Performans Ölçme (Örnek Uygulamalar), İstanbul: Hayat Yayıncılık
- Şimşek, Ö. F. (2007). Yapısal Eşitlik Modellemesi Giriş, Temel İlkeler Ve Lisrel Uygulamaları, Ekinoks Yayınları.
- Şişman, M. (2002), Örgütler ve Kültürler, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Tabachnick, B. G, Fideli, L.S. (2001). Using Multivariate Statistics (Fourth Edition).Boston: Ally And Bacon.
- Taggar, Simon, Seijts, Gerard H. (2003) Leader And Staff Role-Efficacy As Antecedents Of Collective-Efficacy And Team Performance, Human Performance, 16(2), 131–156 Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Tarakçı, U. A. (2009). Türk Özel Sektör Yöneticilerinin Çatışmaları Çözmede Kullandıkları Stiller Ve Bu Stillerin Öz-Yeterlilik Algılamasıyla İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi Yök Tez Merkezi.
- Tasa, K., Taggar, S., Seijts, G. H. (2007). The Development Of Collective Efficacy İn Teams: A Multilevel And Longitudinal Perspective. Journal Of Applied Psychology, 92(1), 17-17. [Http://Search.Proquest.Com/Docview/213938792?Accountid=16595](http://Search.Proquest.Com/Docview/213938792?Accountid=16595)
- TDK; Türk Dil Kurumu Sözlüğü www.tdk.gov.tr Erişim Tarihi: 01.03.2013

- Telef, B.B. (2011). Öğretmenlerin Öz-Yeterlilikleri, İş Doyumları, Yaşam Doyumları Ve Tükenmişliklerinin İncelenmesi, Elementary İlköğretim Online, 10(1), 91-108, <http://ilkogretim-online.org.tr>
- Telman, N. Ünsal P. (2004) Çalışan Memnuniyeti, Epsilon Yayınları, İstanbul.
- Terzi, A.R. (2000). Üniversite Öğrencilerinin Güç Mesafesi ve Belirsizlikten Kaçınma Algıları Üzerine Bir Araştırma, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, 6/2
- Tett, R.P. Meyer, J.P.(1993). “Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Turnover: Path Analyses Based On Meta Analytic Findings” Personnel Psychology, Vol.46 259-293.
- Tezcan, M. (1997). Türk Kişiliği Ve Kültür- Kişilik İlişkileri, T.C. Kültür Bakanlığı Kültür Eserleri Dizisi, No.191 Ankara
- Tierney, P. Farmer M. S. (2002). Creative Self-Efficacy: Its Potential Antecedents And Relationship To Creative Performance Academy Af Managoment Fournal 2002. Vol. 45. No. B, 1137-Lub.
- Tiller, D. (1995). Self-Efficacy İn College Students [Http://Www. Missouriwestern. Edu/Psychology/Research/Psy302/Fall95/ Tiller.Htm](Http://Www.Missouriwestern.Edu/Psychology/Research/Psy302/Fall95/Tiller.Htm) Alınış Tarihi:22.05.2013
- Tolman Ec. (1932) Purposive Behavior İn Animal And Men. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Tokar, D. M., Fischer, A. R., Subich, L. M. (1998). Personality And Vocational Behavior: A Selective Review Of The Literature, 1993-1997. Journal Of Vocational Behavior, 53, 115-153.
- Toker, D. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş Ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama, Doğu Üniversitesi Dergisi, 8 (1) 2007, 92-107.
- Totan, T, İkiz, E. Karaca, R. (2010). Duygusal Öz-Yeterlilik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması, Buca Eğitim Fakültesi Dergisi Sayı. 28 S,71
- Triandis, H. C. (1989). Self And Social Behavior İn Differing Cultural Contexts. *Psychological Review*, 96: 506–520.
- Triandis, H. C., Mccusker, C., Hui, C. H. (1990). Multimethod Probes Of Individualism And Co. Lactivism. Journal Of Personality And Social Psychology 59. 1006-1020.
- Triandis, H. C (2004).The Many Dimensions Of Culture Academy Of Management Executive, 2004, Vol. 18, No. 1
- Trompenaars, F. (1993). Riding The Waves Of Culture: Understanding Culture Diversity İn Business, İn R., Goodwin (Ed.) Personal Relationships Across Cultures (Pp. 22-36) Routledge, London.

- Tschannen, M. Hoy, W. A. (2001). Teacher Efficacy: Capturing An Elusiveconcept. *Teaching And Teacher Education* 17, 783-805.
- Tschannen, M. Hoy, W. A. (2007). The Differential Antecedents Of Self-Efficacy Beliefs Of Novice And Experienced Teachers Wmpeople. Wm.Edu/Asset/Index/Mxtsch/Tte
- Tschannen, M. M. & Barr, M. (2004). Fostering Student Achievement: The Relationship Between Collective Teacher Efficacy And Student Achievement. *Leadership And Policy In Schools*, 3, 187–207.
- Tsui, A.S. Pearce,J.N. Porter,L.W., Tripoli,A.M. (1997). Alternative Approaches To The Employee-Organization Relationship: Does Investment In Employees Pay Off? *The Academy Of Management Journal*, Vol. 40, No. 5
- Tutum, C. (1979). Personel Yönetimi, TODAİE Yayınları, No: 179, Doğan Basımevi, Ankara.
- Tutar, H.Altınöz, M. (2010). Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi Cilt: 65 Sayı: 2 Sayfa: 196-218.
- Tüz, M. V. (2004). İşletmelerde Yönetim Modelleri, Avrupa, Japonya, Amerika, Türkiye Uygulamaları, Aktüel Yayınları, İstanbul, 2004.
- Unesco (1982). Mexico City Declaration On Cultural Policies Unesco [Http://Portal.Unesco.Org/Culture/En/Files/12762/11295421661mexico_En. Pdf / Mexico_En.Pdf](http://Portal.Unesco.Org/Culture/En/Files/12762/11295421661mexico_En.Pdf)
- Uyargil, C. Adal, Z. Ataay, İ.D. Acar, A.C. Özçelik,O., Sadullah, Ö., DüNDAR, G., Tüzüner, L. (2008). İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayım, İstanbul.
- Uzun, D. (2007). Örgüt Kültürünün Bilgi Yönetim Sürecine Ve Örgütsel Performansa Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, Dokuz Eylül Üniv. Doktora Tezi
- Üstüner, M, Demirtaş, H, Cömert, M, Özer, N. (2009). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Öz-Yeterlilik Algıları Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Yıl 9, Sayı 17, 1-16
- Vancouver, J. B., Thompson, C. M., Tischner, E. C., Putka, D. J. (2002). Two Studies Examining The Negative Effect Of Self-Efficacy On Performance. *Journal Of Applied Psychology*, 87, 506–516.
- Vancouver, J. B., Thompson, C. M., Williams, A. A. (2001). The Changing Signs In The Relationships Between Self-Efficacy, Personal Goals, And Performance. *Journal Of Applied Psychology*, 86, 605–620.
- Vancouver, J.B. Laura, N. Kendall (2006). When Self-Efficacy Negatively Relates To Motivation And Performance In Alearning Context *Journal Of Applied Psychology*

- Viswesvaran, C. Ve Ones, D. S. (2000), Perspectives On Models Of Job Performance. *International Journal Of Selection And Assessment*, 8, 216-226.
- Vogt, L., Laher, S. (2009). The Five Factor Model Of Personality And Individualism / Collectivism In South Africa: An Exploratory Study *Pins*, 2009, 37, 39-54.
- Vroom, H.V., (1964). *The Determination Of Job Satisfaction Work And Motivation*, New York: John Wiley And Sons.
- Vrugt, A. J. Langereis, M. P. Hoogstraten, J. (1997). Academic Self-Efficacy And Malleability Of Relevant Capabilities As Predictors Of Exam Performance. *The Journal Of Experimental Education*, 66, 61-72.
- Vuuren, M. Menno D.T. Jong, E. R. S. (2008). "Contributions Of Self And Organisational Efficacy Expectations To Commitment: A Fourfold Typology", *Employee Relations*, Vol. 30 Iss: 2, Pp.142 – 155.
- Walumbwa, F. O. Wang, P. Lawler, J. J. Shi, K. (2004). The Role Of Collective Efficacy In The Relations Between Transformational Leadership And Work Outcomes, *Journal Of Occupational And Organizational Psychology* (2004), 77, 515–530 2004 The British Psychological Society
- Ware, H., Kitsantas, A. (2007). Teacher And Collective Efficacy Beliefs As Predictors Of Professional Commitment. *Journal Of Educational Research*, 100, 303-310.
- Wasti, S. A. (2002). "Affective And Continuance Commitment To The Organization: Test Of An Integrated Model In The Turkish Context", *International Journal Of Intercultural Relations*, Vol:26, 2002, Ss. 525-550.
- Watson, J.B. (1914). *Behavior, An Introduction To Comparative Psychology*. New York: Henry Holt & Company [Ttp://ia600401.us.archive.org/](http://ia600401.us.archive.org/)
- Watson, D. Clark, L. A. (1997). Extraversion And Its Positive Emotional Core. In R.H. Hogan, J. A. Johnson, & S. R. Biggs (Eds.), *Handbook Of Personality Psychology* (Pp. 767-793). San Diego: Academic Press.
- Werner, İ. (1993). *Liderlik Ve Yönetim*, Çev. Vedat Üner, İstanbul, Rota Yayınları. [Http://Kitapozettanitim.blogspot.com/2012/02/Liderlik-Ve-Yonetim-Isabel-Werner.html](http://Kitapozettanitim.blogspot.com/2012/02/Liderlik-Ve-Yonetim-Isabel-Werner.html) Erişim Tarihi: 14.04.2012
- Wesley J.M. (2010) *Revivals Among The Urban Poor A Look At Civic Participation And Collective Efficacy In Churches*, Doctor Of Philosophy In Social Work In The Graduate College Of The University Of Illinois At Chicago, Umi 3417363 Copyright 2010 By Proquest Llc
- Wheeler, K. (1983). Comparisons Of Self-Efficacy And Expectancy Models Of Occupational Preferences For College Males And Females. *Journal Of Occupational Psychology*, 56, 73-78.

- White, A. R. Bowers, D. C. (2008). The Relationship Among Race, Gender, And High School Students' Self-Efficacy In English Language Arts, Fordham University, [Ttp://Search.Proquest.Com/Docview/304639474/Fulltextpdf/134fd44f00039e77b81/6?Accountid=16595](http://Search.Proquest.Com/Docview/304639474/Fulltextpdf/134fd44f00039e77b81/6?Accountid=16595)
- Wiener, Y. (1982). Commitment In Organization A Normative View, *Academy Of Management Review*, 7(3), S.423-424.
- Wigfield, A. Eccles, J. S. Pintrich, P. (1996). Development Between The Ages Of 11 And 25. In D. Berliner & R. Calfee (Eds.), *Handbook Of Educational Psychology*. New York: Macmillan.
- Wikipedia ansiklopedi, http://en.wikipedia.org/wiki/halo_effect
- Winter, Jessica L.(2009). The Big Five Personality Characteristics Of "World Of Warcraft" Players, University Of North Texas, . 1471913.
- Woodward, W.R.(1982). The "Discovery" Of Social Behaviorism And Social Learning Theory, 1870-1980. *American Psychologist*, 37(4):396-410.
- Wortman, C.(1998). *Psychology*, Alfred Knopf Inc, New York.
- Wu, R. T. Y. (2005). Relationship Between Teachers' Teaching Effectiveness And School Effectiveness In Comprehensive High Schools In Taiwan, Republic Of China. Paper Presented At The International Congress For School Effectiveness And Improvement Conference (Barcelona, Spain, Jan 2-5, 2005). [Www.Eric.Ed.Gov](http://www.eric.ed.gov).
- Wu, Ming-Yi (2006) *Intercultural Communication Studies Xv: Hofstede's Cultural Dimensions 30 Years Later: A Study Of Taiwan And The United States*.
- Yavuzer, H., (2003). *Çocuk Psikolojisi*. İstanbul: Remzi Kitabevi
- Yazıcıoğlu, İ.(2008). Örgütlerde İş Tatmini Ve İşgören Performansı İlişkisi: Türkiye Ve Kazakistan Karşılaştırması, *Bilig Güz*, Sayı 55: 243- 264
- Yener, H. (2007). *Personel Performansına Etki Eden Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli (Yem) İle İncelenmesi Ve Bir Uygulama*, Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi
- Yeşilay, A. Schwarzer, R. Jerusalem, M. (1997). Öz-Yeterlilik Ölçeği, <http://userpage.fu-berlin.de/health/turk.htm>, Alınış Tarihi:10.12.2012
- Yıldırım, F. İlhan, Ö.İ. (2010). Genel Öz-Yeterlilik Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması *Türk Psikiyatri Dergisi* 2010;21(4):301-8
- Yılmaz, K. Bökeoğlu, Ö. Ç. (2008). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yeterlilik İnançları Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt: 41, Sayı: 2, 143-167

- Yılmaz, Burcu, Halıcı, Ali, (2010) İşgücü Devir Hızını Etkileyen Etmenler: Sekreterlik Mesleğinde Bir Araştırma Uluslar Arası İktisadi Ve İdari Bilimler İncelem Dergisi, Y1:2 Sayı:4, Cilt,2, Sayı:1, <http://www.cumhuriyet.edu.tr/edergi/makale/98.pdf>
- Yücel, İ. (2007). Öğrenen Örgütler Ve Örgüt Kültürü -Bir Uygulama, Aturk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi.
- Zaccaro, S. J. Blair, V. Peterson, C. Zazanis, M. (1995). Collective Efficacy. In J. E. Maddux (Ed.), *Self-Efficacy, Adaptation, And Adjustment: Theory, Research, And Application* (Pp. 305e328). New York: Plenum Press.
- Zeldin, A. L. (2000). Sources And Effects Of The Self-Efficacy Beliefs Of Men And Women With Careers In Mathematics, Science, And Technology (Doctoral Dissertation, Emory University, 2000). *Dissertation Abstracts International*, 61 (10). (Aat 9993483)
- Zellars, K. L. Hochwarter, W. A. Perrewe, P. L. Miles, A. K. Kiewitz, C. (2001). Beyond Self-Efficacy: Interactive Effects Of Role Conflict And Perceived Collective Efficacy. *Journal Of Managerial Issues* vol. 13, No. 4 Pp. 483-499
- Zhai Q, Willis M, O'shea B, Zhai Y, Yang Y. (2012). Big Five Personality Traits, Job Satisfaction And Subjective Wellbeing In China. *Int J Psychol.* 2012 Oct 18. [Epub Ahead Of Print]
- Zimmerman, B. J. (2000). Attaining Self-Regulation: A Social Cognitive Perspective. In M. Boekaerts, P. R. Pintrich, & M. Zeidner (Eds.), *Handbook Of Self-Regulation* (Pp. 13–39). San Diego, Ca: Academic Press.

EKLER

Ek-1 Çalışmada Kullanılan Anketler

a-)Kişilik Özellikleri Anketi

1. Konuşkan biriyim
2. İçine kapanık biriyim
3. Coşku ve Heyecan yaratırım
4. Enerji Doluyum
5.Sessiz kalma eğilimindeyim
6. İddialı bir kişiliğe sahibim
7. Bazen utangaç ve çekingenim
8. Dışa dönük, sosyal biriyim
9. Başkalarının hatasını bulmaya yatkınım
10.Yardımsever ve özveriliyim
11.Başkaları ile ağız dalaşı/kavga başlatırım
12.Bağışlayıcıyım
13.Başka insanların güvendiği biriyim
14.insanlara karşı soğuk ve ilgisizim
15.Herkese karşı düşünceli ve saygılıyım
16.Bazen diğer insanlara kaba davranırım
17.Başkaları ile işbirliği yapmayı severim
18.Bir işi tam yaparım
19.Bazen dikkatsiz davranabiliyorum
20.Bir görevin verilmesi için güvenilir biriyim
21.Dağınık biriyim, çok derli toplu değilim
22.Tembel olmaya eğilimliyim
23.Bir işi bitirmeden, yarıda bırakmam
24.İşleri etkin ve verimli yaparım
25.Plan yapar ve bu planları uygularım
26.Dikkatim çabuk dağılır
27.Gergin olabilen biriyim
28. Duygusal olarak dengeliyim, kolay kolay mutsuz olmam
29.Çabuk Sinirlenirim
30.Rahatım, strese girmem
31. Çok Endişeli biriyim
32.Gergin ortamlarda sakin kalabilirim
33. Duygu durumum (modum) değişkendir
34. Karamsar, hüzünlü biriyim
35. Sanatsal ve estetik şeylere önem veririm
36. Orijinal ve yeni fikirler ortaya koyarım
37. Hayal gücüm yüksektir
38. Rutin, tek düze şeyleri yapmayı tercih ederim
39. Sanat, müzik ve edebiyat konularına ilgiliiyim
40.Zekice ve derin düşünebilen biriyim
41. Pek çok şeyi merak ederim
42. Yaratıcıyım
43. Sanatsal şeylerle çok az ilgiliiyim
44. Fikirlerin benim için ne anlama geldikleri üzerinde düşünmeyi severim

b-)Örgüt Kültürü Anketi

1. Yüksek bir pozisyonda, bir kadın yerine, bir erkeğin yönetici olmasını tercih ederim.
2. Erkeklerin mesleki bir kariyere sahip olması, kadınların mesleki bir kariyere sahip olmasından daha önemlidir.
3. Kadınlar örgütsel bir sorunla karşılaştıklarında genellikle duygularının etkisi altında kalırken, erkekler soruna genellikle soğukkanlılıkla yaklaşırlar.
4. Örgütsel sorunları çözmede, erkekler doğaları gereği, kadınlara göre daha başarılıdırlar.
5. Evli çiftlerde, erkeğin kadından kariyer olarak daha üstte olması önemlidir.
6. Yöneticiler çoğu kararı astlarına danışmadan almalıdırlar.
7. Bir yöneticinin, çalışanlarına karşı otorite ve güç kullanması gereklidir.
8. Yöneticiler çalışanlarının görüşlerini nadiren sormalıdırlar.
9. Çalışanlar yönetimin verdiği kararlara uymamazlık etmemelidirler.
10. Yöneticiler, çalışanlarına önemli görevleri havale etmemelidirler.
11. İş gereksinimlerinin ve ayrıntılı açıklanmış talimatların olması önemlidir. Böylece çalışanlar kendilerinden nelerin beklendiğini her zaman bilebilirler.
12. Yöneticiler, çalışanlarından talimat ve prosedürleri yakından takip etmelerini beklemelidirler.
13. Kurallar ve düzenlemeler önemlidir. Çünkü bunlar örgütün çalışanlardan neleri beklediğini gösterir.
14. Standart işletme kuralları işi yapan çalışanlara yardımcıdır.
15. Çalışanlar için işleyiş ile ilgili talimatlar önemlidir.
16. İçinde çalışılan grubun mutluluğu bireysel mutluluktan daha ön planda tutulmalıdır.
17. Çalışılan grubun başarısı, bireysel başarıdan daha önemli olmalıdır.
18. Benim için çalıştığım grubun bir üyesi olarak kabul edilmiş olmak çok önemlidir.
19. Çalışanlar grubun mutluluğunu göz önüne aldıktan sonra kendi hedeflerinin peşinde koşmalıdırlar.
20. İş yerlerinde statülere / unvanlara göre ilişkileri düzenlemek ve bu düzenlemelere uymak önemlidir.
21. İş yerlerinde çalışanların tutumlu olması önemlidir.
22. İş yerlerinde çalışanların sebatkâr olmaları önemlidir.
23. İş yerinde çalışanların doğru ve yanlış duyarlılığına (etik) sahip olmaları önemlidir.

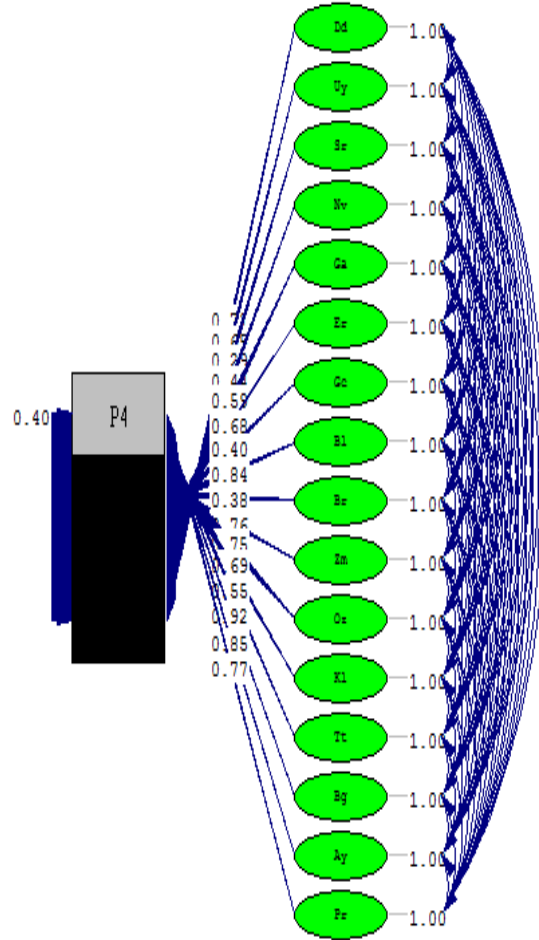
c-)Öz-yeterlilik, Kolektif Yeterlilik, İş Tatmini, Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Anketi

1. Yeni bir durumla karşılaştığımda ne yapmam gerektiğini bilirim.
2. Her sorun için bir çözüm vardır.
3. Bana karşı çıkıldığında kendimi kabul ettirecek çare ve yollar bulurum.
4. Ne olursa olsun üstesinden gelirim.
5. Güç sorunların çözümünü, eğer gayret edersem başarabilirim.
6. Planlarımı gerçekleştirmek ve hedeflerime erişmek bana zor gelmez.
7. Bir sorunla karşılaştığım zaman onu halledebilmek için birçok fikrim vardır.
8. Güçlükleri çaresizlikle karşılarım, çünkü yeteneklerime her zaman güvenemem.
9. Ani gelişen olayların da üstesinden gelebileceğimi sanıyorum.
10. Beklenmedik durumlarda ne yapmam gerektiğini her zaman bilirim.
Kolektif Yeterlilik Anketi
1. Beraber çalıştığım bölüm/birim arkadaşlarımla yetenekleri ortalamanın üstündedir.
2. Çalıştığım bölüm aynı/ benzer işi yapan diğer bölümlerden daha güçlüdür.
3. Birimimdeki/ Bölümümdeki bazı çalışanlar iyi çalışmamaktadırlar.
4. Bölüm/birim arkadaşlarımla kusursuz bir iş yapma becerisine sahiptir.
5. Bölüm/Birim arkadaşlarımla bazıları iş yapma becerilerinin eksikliğinden dolayı bölümden/ birimden çıkarılmalıdır.
6. Çalıştığım birim/bölüm yeterince iyi değildir.
7. Çalıştığım bölüm iyi performans gösterme kapasitesine sahiptir.

İş Tatmini Anketi
1. İşim, benim için bir hobi gibidir
2. İşimde, diğer birçok insandan daha mutlu olduğumu düşünüyorum
3. Mevcut işimin, bulabileceğim diğer işlerden daha ilgi çekici olduğunu düşünüyorum
4. İşimden çok keyif alıyorum
5. Genel olarak işim beni tatmin etmiyor
Örgüte bağlılık Anketi
1. İşyerimin bir parçası olduğumu başkalarına söylemekten gurur duyarım.
2. Bu işletme, benim için çalışılabileceğim işletmeler arasındaki en iyi olanıdır.
3. Arkadaşlarıma bu iş yerinin çalışılacak mükemmel bir yer olduğunu gururla ifade ederim.
İşten Ayrılma Niyeti Anketi
1. Sık sık işten ayrılmayı düşünürüm.
2. Gelecek bir yıl içinde bu kurumdan ayrılabilirim.
3. Gelecek birkaç yıl içinde bir gün bu kurumdan ayrılabilirim.
Performans Anketi
1. İşlerimi zamanında tamamlarım.
2. Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.
3. Problem çıktığında hızla çözerim.
4. Mutlaka kalite standartlarında ya da üzerinde hizmetler veririm.

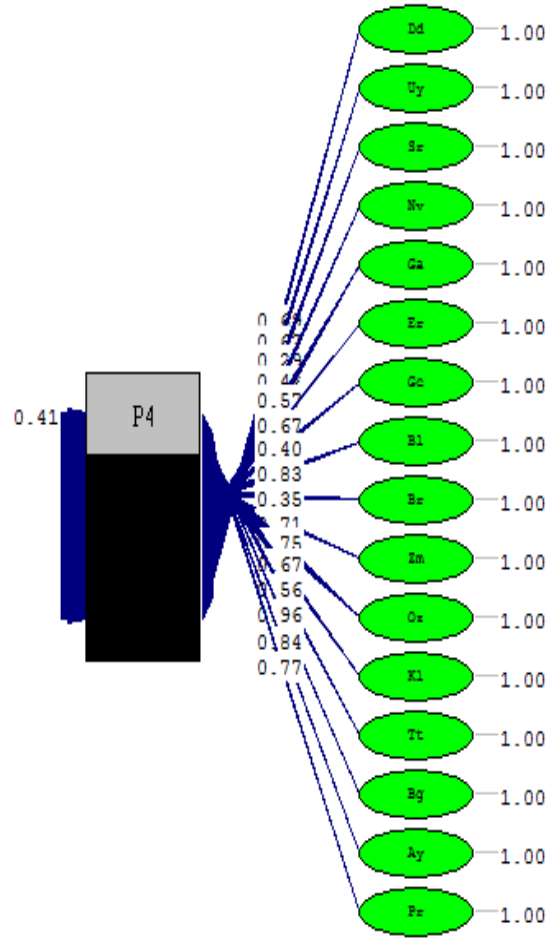
Ek-2 Faktör Analizi Sonuçları

a-) 16 Faktörlü Model Analizi Sonuç Grafiği



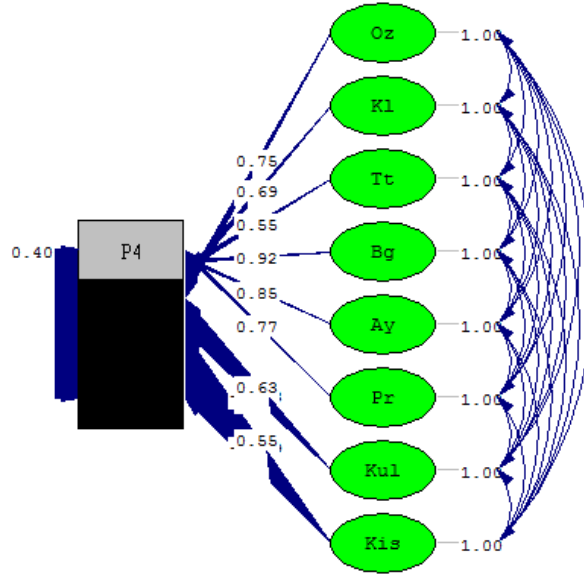
Chi-Square=20729.42, df=4632, P-value=0.00000, RMSEA=0.059

b-) Null Model Faktör Analizi Sonuç Grafiği



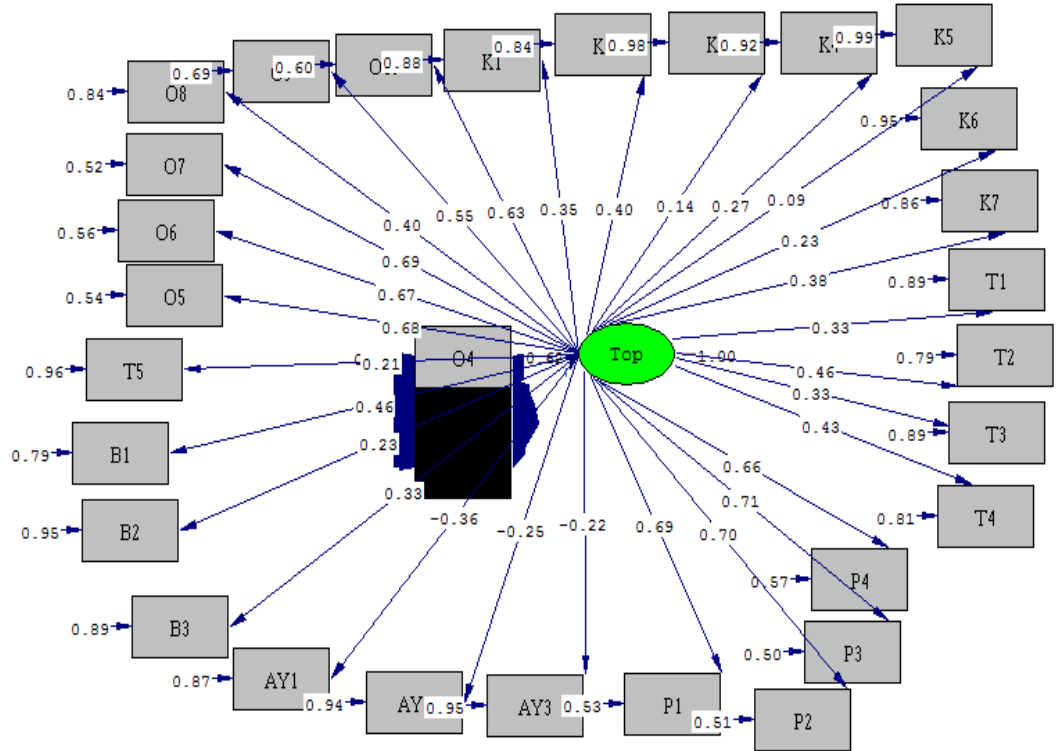
Chi-Square=32451.54, df=4752, P-value=0.00000, RMSEA=0.076

c-) Sekiz Faktörlü Model Sonuç Grafiği



Chi-Square=36081.14, df=4724, P-value=0.00000, RMSEA=0.081

d-) Tek Faktörlü Model Sonuç Garfiği



Chi-Square=60891.48, df=4752, P-value=0.00000, RMSEA=0.108