

T.C.  
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ VE TEFTİŞİ BİLİM DALI

İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖZYETERLİK İNANCI İLE  
ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Özlem GÜL

Balıkesir, 2018

T.C.  
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ VE TEFTİŞİ BİLİM DALI

İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖZYETERLİK İNANCI İLE  
ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Özlem GÜL

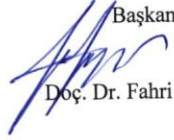
Tez Danışmanı  
Dr. Öğr. Üyesi M. Akif ERDENER

Balıkesir, 2018

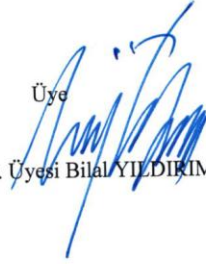
**T.C.**  
**BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**TEZ ONAYI**

Enstitümüzü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'nda 201512545005 numaralı Özlem GÜL'ün hazırladığı 'İlkokul Öğretmenlerinin Özyeterlik İnancı İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi' konulu YÜKSEK LİSANS tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Eğitim Öğretim Sınav Yönetmeliği uyarınca 23.11/2018 tarihinde yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda tezin onayına OY BİRLİĞİ / ~~OY ÇOKLUĞU~~ ile karar verilmiştir.

Başkan  
  
Doç. Dr. Fahri SEZER

Üye (Danışman)  
  
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Akif ERDENER

Üye  
  
Dr. Öğr. Üyesi Bilal YILDIRIM

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduklarını onaylım.

17.11/2018

Enstitü Onayı

  
Doç. Dr. Halil İbrahim ŞAHİN  
Müdür

Bu çalışma Balıkesir Üniversitesi tarafından 2018/165 nolu Yüksek Lisans tez projesi olarak desteklenmiştir.

## ÖNSÖZ

Eğitime gönül verenlerin bildiğini yansıtmaktır tüm gayesi. Çevresinde küçük, büyük, yaşı veya özel ihtiyacı olan birey, yani kim varsa karşısında o istekle bildiğini yansıtır, yansıttıkça mutlu olur ve böylece paylaşımın hazzıyla daha çok öğretmek, öğretebilmek için de öğrenmek ister. Bu mutluluğu yaşamanın çok büyük bir nimet olduğunun farkındalığına kavuşmaktır eğitim gönüllüsü olmak; adına öğretmen denen bu gönüllülerin kutsal görülen bu mesleği layıkıyla taşıyabilmek, gururla öğretmek, çevresine ışık yaymaktır yegane amacı.

Yaşam boyu aldığımız tüm eğitimler elbette kıymetlidir, bireyi özgün kılan da bu bilgi birikimleridir. Bu sebeple birikim edinmemde önemli bir yeri olan, akademik çalışmalarımda, yüksek lisans eğitimime başladığım günden itibaren tecrübesi, kişiliği, anlayışı, motive etmesi ve tüm desteği ile bana model olan, güven veren tez danışmanım, sayın hocam Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Akif ERDENER'e en içten teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca yüksek lisans eğitimim boyunca bilgi ve birikimlerinden istifade ettiğim tüm değerli hocalarıma en kalbi duygularıyla teşekkür ederim.

Tüm zorluklara rağmen aldığım kararlarda ve çalışmalarımda desteğini sonuna kadar hissettiren, sevgisiyle beni ayakta tutan, özellikle yüksek lisans eğitimim süresince en sıkıntılı dönemlerde bile motivasyonumun artması için çaba harcayan biricik eşime minnettarlığımı sunarım...

Hayatımın kahramanları, annem ve babam. Beni bu günlere getiren, maddi ve manevi destekleriyle her zaman yanımda olan anneme ve babama sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Evlat ışık, hayat, hep dimdik durman için varlığı yetendir. Bu duyguları bana hissettiren, yeniden doğmama sebep olan hayatımın anlamı, canım oğluma da hayatımdaki varlığı için teşekkür ederim.

Özlem GÜL

## ÖZET

### İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖZYETERLİK İNANCI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

GÜL, Özlem

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Akif ERDENER

2018, 112 Sayfa

Bu araştırmanın amacı, ilkokullarda görev yapan öğretmen ve yöneticilerin özyeterlik inançları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin belirlenebilmesidir. Araştırmanın evrenini, 2017-2018 eğitim öğretim yılında Balıkesir ili genelindeki tüm resmi ilkokullarda görev yapan toplam 3313 öğretmen ve 350 idareciyi kapsamaktadır. 470 öğretmen/idareci ise örneklem grubunu oluşturmaktadır. Araştırmada özyeterlik inancını ölçmek için “Özyeterlik İnancı Ölçeği” (Self-Efficacy Belief Scale), örgütsel bağlılık algısını ölçmek için ise “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” (Organizational Commitment Scale) olmak üzere iki farklı ölçek uygulaması yapılmıştır. Elde edilen verilerin çözümlenmesi ve değerlendirilmesinde SPSS 22.0 paket programı kullanılmıştır. Ölçeklerden alınan puanlara ait frekans, aritmetik ortalama ve yüzde dağılımları hesaplanmış, değişkenler arasındaki ilişki incelenirken korelasyon analizi yapılmıştır. Ayrıca doğrulayıcı faktör analizi (DFA), çoklu varyans analizi (MANOVA) ve yordayıcılığı test etmek için çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmen ve yöneticilerin okullarda algıladıkları özyeterlik inançları yüksek düzeye yakın olduğu, örgütsel bağlılıkları ise orta düzeye yakın olduğu; kurumlarına en çok duygusal olarak bağlı hissettikleri belirlenmiştir. Özyeterlik inancı ve örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuca göre, öğretmenlerin okulda özyeterlik inançları arttıkça, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel bağlılık düzeylerinin arttığı görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Özyeterlik inancı, örgütsel bağlılık, öğretmen

## **ABSTRACT**

### **AN EXAMINATION INTO THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHER EFFICACY AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS**

**GÜL, Özlem**

**Master's Degree Thesis, Department of Educational Sciences**

**Thesis Advisor: Asst. Prof. Mehmet Akif ERDENER**

**2018, 112 Pages**

The aim of this study is to determine the relationship between the self-efficacy beliefs and the organizational commitment of the teachers and administrators who work in primary schools. The population of the study includes 3313 teachers and 350 administrators who work in all official primary schools in the city of Balıkesir during the 2017-2018 academic year. 470 teachers / administrators constitute the sample group. In order to measure the self-efficacy belief, two different scales were applied. SPSS 22.0 package program was used to analyze and evaluate the data obtained. The frequency, arithmetic mean and percentage distributions of the scores obtained from the scales were calculated, and the correlation between the variables was examined while correlation analysis was performed. In addition, confirmatory factor analysis (CFA), multiple analysis of variance (MANOVA), and multiple regression analysis were used to test for predictability. As a result of the study, it was found that teachers 'and administrators' self-efficacy beliefs in schools were close to high level and their organizational commitment was close to medium level; It was determined that they felt most emotionally connected to their institutions. It was concluded that there was a positive and low level relationship between self-efficacy beliefs and organizational commitment. According to this result, as teachers' self-efficacy beliefs increased at school, the perceived levels of organizational commitment of teachers increased.

**Key Words:** Self-efficacy, organizational commitment, teacher

## İTHAF

*Biricik oğlum, mutluluğum Metehan'a...*



# İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ .....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
İTHAF .....	vi
İÇİNDEKİLER .....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	xi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xii
1. GİRİŞ .....	1
1.1. Problem.....	1
1.2. Amaç .....	3
1.3. Önem.....	4
1.4. Varsayımlar.....	4
1.5. Sınırlılıklar .....	5
1.6. Tanımlar.....	5
2. İLGİLİ ALANYAZIN .....	6
2.1. Kuramsal Çerçeve.....	6
2.1.1. Özyeterlik .....	6
2.1.1.2. Özyeterlik Kaynakları .....	8
2.1.1.2.1. Doğrudan Deneyimler.....	8
2.1.1.2.2. Dolaylı Yaşantılar .....	9
2.1.1.2.3. Sözel İkna .....	9
2.1.1.2.4. Fiziksel ve Duygusal Durum .....	10
2.1.1.3. Özyeterliğin Bireye Etkileri .....	11
2.1.1.3.1. Bilişsel Sürece Etkisi .....	11
2.1.1.3.2. Motivasyonel Sürece Etki .....	12
2.1.1.3.3. Duyuşsal Sürece Etkisi .....	13
2.1.1.3.4. Seçim Sürecine Etkisi .....	13
2.1.1.4. Özyeterliğin Oluşumu ve Gelişimi .....	14
2.1.1.5. Özyeterliğe Sahip Bireylerin Özellikleri.....	16
2.1.1.5.1. Yüksek Özyeterliğe Sahip Bireylerin Özellikleri .....	16
2.1.1.5.2. Düşük Özyeterliğe Sahip Bireylerin Özellikleri.....	17
2.1.1.6. Öğretmen Özyeterlik Algısı .....	18
2.1.1.6.1. Özyeterlik Algısı Yüksek Öğretmenlerin Özellikleri .....	19
2.1.1.6.2. Özyeterlik İnancı Düşük Öğretmenlerin Özellikleri.....	20
2.2. Örgütsel Bağlılık .....	21
2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi .....	22
2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Temel Boyutları.....	23
2.2.2.1. Uyum Boyutu.....	23
2.2.2.2. Özdeşleşme (Değer Uygunluğu) Boyutu .....	24
2.2.2.3. İçselleştirme Boyutu .....	24
2.2.3. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları .....	25

2.2.3.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımları.....	25
2.2.3.1.1. Allen –Meyer Yaklaşımı .....	26
2.2.3.1.2. Etzioni Yaklaşımı .....	27
2.2.3.1.3. O’Reilly ve Chatman Yaklaşımı .....	28
2.2.3.1.4. Kanter’in Yaklaşımı .....	29
2.2.3.1.5. Penley ve Gould Yaklaşımı .....	30
2.2.3.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları .....	30
2.2.3.2.1. Becker (Bahis) Yaklaşımı .....	31
2.2.3.2.2. Salancik Yaklaşımı .....	31
2.2.3.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı .....	32
2.2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler .....	32
2.2.4.1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Kişisel Faktörler .....	32
2.2.4.1.1. Eğitim Düzeyi.....	32
2.2.4.1.2. İş Beklentileri .....	33
2.2.4.1.3. Yaş .....	33
2.2.4.1.4. Kıdem .....	33
2.2.4.1.5. Cinsiyet.....	34
2.2.4.1.6. Medeni Durum .....	34
2.2.4.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgütsel Faktörler .....	34
2.2.4.2.1. Yönetim Tarzı ve Liderlik .....	35
2.2.4.2.2. Örgütsel Adalet.....	35
2.2.4.2.3. Örgüt Kültürü .....	36
2.2.4.2.4. Ücret .....	36
2.2.4.2.5. Örgütsel Destek ve Ödüller .....	36
2.2.4.2.6. Takım Çalışması.....	37
2.2.4.2.7. İşin Niteliği ve Önemi .....	37
2.2.4.3. Örgüt Dışı Faktörler.....	38
2.2.4.3.1. Alternatif İş İmkkanı .....	38
2.2.4.3.2. Profesyonellik.....	38
2.2.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları .....	38
2.2.5.1. Düşük Örgütsel Bağlılık.....	40
2.2.5.2. İlmli Örgütsel Bağlılık .....	40
2.2.5.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık .....	41
2.3. İlgili Araştırmalar .....	41
2.3.1. Özyeterlik İle İlgili Araştırmalar .....	41
2.3.2. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Araştırmalar .....	43
3.YÖNTEM.....	45
3.1. Araştırma Modeli .....	45
3.2. Evren ve Örneklem .....	45
3.3. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri.....	46
3.3.1. Kişisel Bilgiler Formu .....	46
3.3.2. Özyeterlik İnancı Ölçeği .....	46
3.3.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	47
3.4. Veri Toplama Süreci .....	47
3.5. Verilerin Analizi .....	48

4.BULGULAR VE YORUMLAR.....	50
4.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular	50
4.2. Faktör Analizi .....	51
4.2.1. Özyeterlik Ölçeğine Doğrulayıcı Faktör Analizi .....	51
4.2.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'ne Doğrulayıcı Faktör Analizi .....	54
4.3. Çok Değişkenli Analiz.....	55
4.3.1. Özyeterliğe Ait Alt problemlere İlişkin Bulgular.....	62
4.3.1.1. Özyeterliğe İlişkin Görev Türü Değişkeni Bulguları.....	62
4.3.1.2. Özyeterliğe İlişkin Kıdem Değişkeni Bulguları.....	63
4.3.1.3. Özyeterliğe İlişkin Eğitim Durumu Değişkeni Bulguları .....	64
4.3.2. Örgütsel Bağlılığa Ait Alt problemlere İlişkin Bulgular.....	71
4.3.2.1. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Cinsiyet Değişkeni Bulguları .....	71
4.3.2.2. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Branş Değişkeni Bulguları .....	72
4.4.Regresyon Analizi.....	72
4.4.1. Özyeterlik İnancının Akademik, Mesleki, Sosyal ve Entelektüel Özyeterlik Aşamalarına Göre Korelasyonu .....	73
4.4.2. Örgütsel Bağlılığın Akademik, Mesleki, Sosyal ve Entelektüel Özyeterlik Aşamalarına Göre Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi.....	74
.....	.....
5.SONUÇ VE ÖNERİLER .....	75
5.1. Sonuçlar .....	75
5.2. Öneriler .....	80
KAYNAKÇA .....	82
EKLER.....	93

## ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge 1. Özyeterlik İnancı ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerine İlişkin Merkezi Eğilim Ölçüleri.....	48
Çizelge 2. Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	50
Çizelge 3. Öğretmenlerin Görev Türlerine Göre Dağılımı .....	50
Çizelge 4. Öğretmenlerin Meslek Kıdemine Göre Dağılımı .....	50
Çizelge 5. Öğretmenlerin Branşlara Göre Dağılımı.....	51
Çizelge 6. Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Uyum İndeksleri ve Değerleri .....	51
Çizelge 7. Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Uyum İndeksleri ve Değerleri .....	54
Çizelge 8. Özyeterlik Ölçeği İçin Box's M Çok Değişkenli Analiz Testi.....	56
Çizelge 9. Özyeterlik Ölçeği Levene Testi Sonuçları.....	56
Çizelge 10. Özyeterlik Ölçeğinin Çok Değişkenli Varyans Analizi Sonuçları .....	57
Çizelge 11. Özyeterlik Ölçeği İçin Boyutlar Arası Etkileşim Testi.....	59
Çizelge 12. Kıdem Açısından Özyeterlik İnancı Çoklu Karşılaştırma Sonuçları.....	63
Çizelge 13. Eğitim Durumu Açısından Özyeterlik İnancı Çoklu Karşılaştırma Sonuçları .....	65
Çizelge 14. Örgütsel Bağlılık Ölçeği İçin Box's M Çok Değişkenli Analiz Testi ....	66
Çizelge 15. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Levene Testi Sonuçları.....	66
Çizelge 16. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Çok Değişkenli Varyans Analizi Sonuçları .....	67
Çizelge 17. Örgütsel Bağlılık Ölçeği İçin Boyutlar Arası Etkileşim Testi.....	69
Çizelge 18. Özyeterlik İnancının Akademik, Mesleki, Sosyal ve Entelektüel Özyeterlik Aşamalarına Göre Korelasyonu .....	73
Çizelge 19. Örgütsel Bağlılığın Akademik, Mesleki, Sosyal ve Entelektüel Özyeterlik Aşamalarına Göre Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları .....	74

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Yüksek ve Düşük Özyeterliğe Sahip Bireylerin Karşılaştırılması.....	16
Şekil 2. Yüksek ve Düşük Özyeterliğe Sahip Bireylerin Karşılaştırılması.....	19
Şekil 3. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması.....	25
Şekil 4. Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli .....	27
Şekil 5. Örgütsel Bağlılığın Bireysel ve Örgütsel Sonuçları.....	40
Şekil 6. Normal Dağılım Histogram Grafiği.....	49
Şekil 7. Özyeterlik Ölçeği Yol Şeması .....	53
Şekil 8. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Yol Şeması.....	55
Şekil 9. Mesleki Özyeterlik Aşaması Plots Profili.....	62
Şekil 10. Duygusal Bağlılık Aşaması Plots Profili .....	71
Şekil 11. Normatif Bağlılık Aşaması Plots Profili.....	72

## KISALTMALAR LİSTESİ

Akt.: Aktaran  
Çev.: Çeviren  
Ed.: Editör  
MEB: Milli Eğitim Bakanlığı  
Ss: Sayfa Sayısı  
TDK: Türk Dil Kurumu

# 1.GİRİŞ

Eğitim, günümüzde toplumların, kültürlerin hatta ülkelerin var olabilmesi ve birçok alanda başarılı olması için hayati bir öneme sahiptir. Geçmişten günümüze kültürel aktarımlarla varlıklarını devam ettirmeye çalışan toplumların, çalışma hayatında var olan örgütleri etkilemesi, kaçınılmaz bir durumdur. Toplumun büyük ölçüde yön verdiği örgütler içerisinde en dikkat çeken eğitim örgütleridir. Ülkemizde olduğu gibi tüm dünyada rekabet artmakta ve bilim ve teknoloji anlaşılması güç bir hızda gelişmektedir. Rekabetle birlikte her alanda olduğu gibi eğitim öğretimin içerisinde en önemli terim olarak “nitelik” kelimesi karşımıza çıkmaktadır. İşgören performansında, üretilen malzemelerde, ortaya çıkan iş ve üründe her daim nitelik aranmaya başlanmıştır. Özellikle eğitim içerisindeki tüm ögelerin belli niteliğe ulaşması, temel amaç haline gelmiştir. Diğer yandan, ülkelerin ve örgütlerin varlığı; eğitime verdikleri önem derecesine göre de değiştiği araştırmalar sonucu görülmektedir; eğitim örgütleri içerisinde yer alan ve bu örgütün içerisinde temel taş olan okulların başarısı, niteliği, ğrenci yetiştirme profili, içerisinde buldukları toplumun kaderlerine etki etmektedir. Girdisi insan olan eğitim örgütleriyle ilgili yapılan çalışmalar, bu yüzden tüm dünyada artarak devam etmektedir. Özellikle eğitim örgütlerini etkileyen ve tez konusu olarak ele alınan iki kavram göze çarpmaktadır. Bunlar “rgtsel bağlılık ve zyeterlik inancı”dır.

Bu bölümde araştırmanın problemi, amacı, önemi, varsayımları ve sınırlılıkları ortaya konulmuştur. Ayrıca önemli kavramlar ve terimler tanımlar kısmında açıklanmıştır.

## 1.1. Problem

Eğitimde, niteliğin artırılması temel gayedir ve bu sebeple öğretmenlerin performanslarının istenilen seviyeye ulaşması gerekmektedir. Eğitim ğretim sürecinde etkinliğin ve verimliliğin istenilen durumda olabilmesinde, öğretmenin performansı büyük değer taşımaktadır (Erdem, 2006). Eğitimde model olan öğretmenin sorumluluğu, görevindeki niteliği ve kullandığı roller, öğretimin başarısını etkilemektedir (Sünbül, 1996). Öğretmenlerin eğitim ğretim içerisinde değerlendirilmesinde sınıf gözlemi, ğrenci ve veli görüşleri gibi yöntemlere

başvurulsa da kendi yeterliklerini tespit etmesi amacıyla öz değerlendirme yapmaları, eğitimin niteliği açısından büyük önem taşımaktadır. Öğretmenin öz değerlendirmesini yaparak bir konuda yeterli olduğuna ya da olmadığına olan inancı, performansını etkilemektedir.

Bireyin öz değerlendirmesini yaparken performansını etkileyen en büyük etmenlerden biri de özyeterlik inancı olduğu anlaşılmaktadır. Öğrenci başarısının, eğitimin kalitesinin en büyük etmenleri, öğretmen tutumu, bilgi birikimi ve öğretmen mesleki performansı olduğu bilinmektedir ve bu sebeple öğretmenin kendi bilgisine, öğretme gücüne inanması ve bunu ulaştığı kitleye uygulayabilmesi, onun kendini yeterli hissettiğini ifade etmektedir. Bu rolü sergileyen öğretmenin, özyeterliği yüksek bir öğretmen olduğu söylenebilmektedir (Ateş, 2016). Brouwer ve Tomic (2000), öğretmenlerin özyeterlik inançlarını; öğretmenin kendini yeterli görmesi inancının, öğrencilerin sergiledikleri tutum ve davranışlara, akademik başarılarına etki etme dereceleri olarak tanımlamışlardır. Öğretmenlerin özyeterlik inançlarının, eğitim öğretim ortamının beklenen faydayı sağlayacak şekilde meydana getirilmesinde, öğrencinin istenilen düzeye ulaşabilmesinde ve öğrenme öğretme faaliyetlerinin istendik yönde gerçekleştirilmesinde büyük bir öneme sahip olduğu görülmektedir (Kiremit, 2006).

Başarılı bir eğitim öğretim sürecinin gerçekleştirilmesinde öğretmenin kendi özdeğerlendirmesini yaparak mesleki yeterliliğine olan inancının yüksek olması, iş motivasyonunun istenilen seviyeyi yakalaması, özellikle belli bir meslek kıdeminden sonra tükenmişliğin yaşanmaması gerekmekte olup bu ve benzer etkenler bireyin sergilediği performansta büyük bir önem taşımaktadır (Deniz ve Erdener, 2016; Erdener ve Dalkıran, 2017; Sezer, 2012). Öğretmenin bu etkenler dışında başarısını etkileyen bir diğer önemli faktör ise bulunduğu kuruma olan bağlılığıdır. Aydoğan (2010)'a göre örgütsel bağlılık, iş görenin, hizmet ettiği örgüt ile özdeşleşip bütünleşerek örgüt içerisinde kalma isteği, örgütün ilke, amaç ve değerlerine sahip çıkmasıdır. Örgütsel bağlılık alanında birçok çalışma yapan Meyer ve Allen (1997) örgütsel bağlılığı farklı üç alt boyut olarak ifade etmiştir. İşgörenin kendi tercihi ile örgütte kalma arzusu duygusal bağlılığı, işgörenlerin örgütten ayrılmalarının kuruma zarar vereceğini düşünerek örgütte kalmayı bir zorunluluk olarak görmesi devam bağlılığı, bireylerin ahlaken kendinde sorumluluk hissetmesi ve böylece görevden ayrılmamanın gereğine inanarak örgüte bağlılık duymaları ise normatif bağlılığı açıklamaktadır. Örgütsel bağlılığı güçlü olan görevlilerin, iş terki, iş zamanında



gelmeme, işte devamsızlık gibi istenmeyen davranışları sergileme ihtimalleri oldukça düşüktür (Cengiz, 2000). Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler, bulunduğu ortama daha uyum sağlayan, yüksek sorumluluk sahibi olan ve iş üretmeyi seven bireyler olarak ön plana çıkmaktadır. Yapılan birçok araştırmada öğretmenlerin içerisinde bulunduğu kuruma, görevlerine ve öğrencilerin başarısına olan inancı ve bağlılığı arttıkça, okulun etkililiğinin ve niteliğinin artacağı ifade edilmektedir (Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991). Sonuç olarak bir eğitim örgütü olan okulların, kurumsal kapasitenin ve eğitim öğretim faaliyetlerinin istenilen düzeye ulaşabilmesi, öğretmenlerinin beklenenden daha fazla çaba göstermeleri, okulu benimsemeleri, daha uyumlu ve daha üretken işgörenler olmaları için onların örgütsel bağlılık düzeylerini istenen düzeyde tutmaları ile mümkün olabilecektir.

Tüm açıklamalardan yola çıkarak öğretmenlerin ve yöneticilerin özyeterlikleri ile buldukları kurumlarında örgütsel bağlılıklarına etkisinin olacağı düşünülmektedir. Bu nedenle araştırmanın problemi, “İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin özyeterlik inançları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir.

## **1.2. Amaç**

Bu çalışmanın temel amacı, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin, özyeterlik inançları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirleyebilmektir. Böylece çalışma yoluyla özyeterlik inancı ve örgütsel bağlılıkla ilgili alanyazına önemli katkı sağlanacağı varsayılmaktadır. Çalışma alt amaçlarından ilki, ilkokullarda görev yapan öğretmen/yöneticilerin mesleklerini icra ederken ne derece kendilerine inandıkları, kendilerini ne ölçüde başarılı bulduklarının ortaya konmasıdır. Bir diğer alt amaç ise öğretmen/yöneticilerin okullarına olan bağlılık ölçütünün sayısal göstergelerle görülebilmesini içermektedir. Araştırmamızda öz değerlendirmesini yapan ve kendi yeterlik düzeyini irdeleyen öğretmen/yöneticinin, bulunduğu kurumda örgütsel bağlılığı ile ilişkisinin olup olmadığı sonucu ortaya çıkacağından araştırmanın yapılması nihai amaca son derece hizmet edecektir.

Bu temel amaç doğrultusunda, alt amaçlar aşağıda sıralanmıştır:

1. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin özyeterlik inançları düzeyleri; cinsiyete, görev türüne, mesleki kıdeme ve eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

2. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri; cinsiyete, mesleki kıdeme, bransa ve eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin özyeterlik inançları, örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

### **1.3. Önem**

Eğitim gelişmiş ülkeler başta olmak üzere ülkemizde de hızlı bir değişim ve gelişim süreci içerisinde ve okul sistemi ele alındığında bu kapsamlı değişim istek, ihtiyaç ve modern toplum koşullarına yetişememektedir (Erdener ve Gül, 2017). Bu değişimden, sistem içerisinde önemli bir yere sahip olan, eğitim öğretimin başlatılması ve devam etmesinde aktif rol üstlenen öğretmenler etkilenmektedir. Öğretmenler, farklı denetim mekanizmalarınca değerlendirmeye alınsalar da bu değerlendirmeler yeterli ve verimli olmamaktadır. Öğretmen/yöneticilerin, mesleki değerlendirmesini kendilerinin yapabilmesi, eksik yönlerini kendilerinin görebilmesi, kendilerinin ne ölçüde yeterli olduğuna olan inancını kendileri tarafından tespit edilmesi; böylece kendilerinin dâhil olduğu değerlendirmeler neticesinde iyileştirme çalışmalarına gidebilmesi, bu anlamda büyük önem taşımaktadır.

Diğer taraftan işgörenlerin görev yaptıkları kurum içerisinde aidiyet duygusunun varlığı ve gerekliliği, yeterince değer görmemekte, hatta görmezden gelinmektedir. Tüm işgörenlerde olduğu gibi öğretmenlerin de kendilerinden beklenen çalışmaları gerçekleştirmek için ihtiyaç duydukları motivasyonun en önemli belirleyicilerinden biri de şüphesiz okula karşı hissettikleri bağlılık düzeyleridir. Öğretmen ve yöneticilerin örgütsel bağlılıklarının istenilen düzeyde olması, okulun misyon ve vizyonunu ortaya koyması, belirlediği hedeflerine ulaşması ve eğitim kalitesinin artırılmasına katkı sağlayacaktır. Böylece öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi ve okullarda örgütsel bağlılığa etki eden tüm çevreye öneriler sunabilmek açısından bu araştırmanın yapılmasının önem arz ettiği düşünülmektedir.

### **1.4. Varsayımlar**

Ölçeğe katılan yönetici/öğretmenlerin verdikleri yanıtlar, onların gerçek algılarını yansıttığı düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşleri, var olan durumu yansıtmaktadır.

Araştırma için seçilen örneklem, evreni temsil gücüne sahiptir.

### 1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma; kuramsal çerçeve açısından ulaşılabilen alanyazınla sınırlıdır.

Bu araştırma veri kaynağı olarak, 2017-2018 eğitim öğretim yılı Balıkesir iline bağlı resmi ilkokullarda görev yapan 3313 öğretmen ve 350 yönetici ile sınırlı tutulmuştur.

Verilerin toplanmasında kullanılan ölçeğin sınırlılıkları yine bu araştırma için de geçerlidir.

### 1.6. Tanımlar

**İlköğretim:** Kadın erkek bütün Türklerin milli gayelere uygun olarak bedeni, zihni ve ahlaki gelişmelerine ve yetişmelerine hizmet etme amacını gerçekleştirmek için kurulmuş dört yıl süreli ve zorunlu ilkokul ile dört yıl süreli ve zorunlu ortaokuldan oluşan bir Milli Eğitim ve Öğretim Kurumudur (Resmi Gazete, 2012). İlköğretim kurumları, ayrı olarak kurulmuş resmi ilkokul ve ortaokulları ifade etmektedir.

**Özyeterlik:** Birey veya grupların davranışlarını, kendi istediği tarzda değiştirme kapasitesidir (Blau, 2009).

**Özyeterlik İnancı:** Bireylerin başına gelebileceği muhtemel durumlar/krizler ile baş edebilmeleri için ortaya koyacakları tutum ve eylemlerde ne derece istenilen seviyede yapabildiklerine yönelik yargıların bütünüdür (Bandura, 1977).

**Örgütsel Bağlılık:** Örgüt içerisinde istenilen başarının yakalanması için işgörenlerin sadakati ile birlikte ortak hedef, amaç ve kültür etrafında bir araya gelebilmeleri için topyekün yoğun bir çaba harcama sürecidir (Sığırı, 2007). Bu çalışmada örgütsel bağlılık kavramı, öğretmen ve yöneticilerin görev yaptıkları okullarına olan bağlılığı ifade etmektedir.

## 2. İLGİLİ ALANYAZIN

### 2.1. Kuramsal Çerçeve

İlgili bölümde araştırmanın dayandığı kuramsal temellere, araştırmanın konusu olan özyeterlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi kavramlarıyla ilgili alanyazında yer alan bilgilere, tartışmalara ve değerlendirmelere değinilmiştir.

#### 2.1.1. Özyeterlik

Özyeterlik kavramı ile ilgili birçok araştırmacı çalışmalar yürütmüş olup ilk olarak en kapsamlı çalışmayı, Albert Bandura 1977 yılında, “Bilişsel Davranış Değişimi” kapsamı ile ortaya koymuştur (Baysal ve diğ., 2014). Bandura (1994)’ ya göre özyeterlik, kişilerin yaşadıkları vakalar karşısında etkilenmeleri ve kişi performansının belli seviyede meydana gelmesindeki kendine, yetenek ve birikimlerine olan inancıdır. Benzer bir tanım da Luszczynska, Scholz ve Schwarzer (2005) tarafından oluşturulmuştur. Özyeterlik, bireylerin hedefledikleri neticeye ulaşmasında ve ortaya koyduğu performansında kendi yeteneklerine olan inancı bütünüdür. Özyeterlik kavramı, bireyin kendine özgü algıladığı yeteneği neticesinde görevini tamamlaması anlamını taşımaktadır (Lazoğlu, 2014). Farklı bir açıklama ile özyeterlik, beceri veya yetenekten çok farklı koşullarda kişinin mevcut imkânları ile yapabileceklerine ilişkin kendine özgü inancıdır (Öneren ve Çiftçi, 2013). Özyeterlilik kavramı Dembo (2004)’ ya göre ise kişinin mevcut durumdaki görevi istenilen şekliyle tamamlaması, o görevde başarılı olması için kendi yeteneğine ilişkin güveni ve bu güven karşısındaki oluşturduğu hüküm olarak ifade edilebilmektedir.

Özyeterlik inancı ele alındığında, kişinin duyguları, düşünceleri, tutum ve davranışlarını doğrudan etkilediği ifade edilmektedir. Bu kavramlarla birlikte özyeterlik inancının doğrudan etkilediği bir diğer faktör ise bireyin başarı durumudur. Birey performansı sonucu ne derece başarı elde ettiği, onun özyeterlik inancına da olumlu katkıda bulunmasına vesile olmaktadır (Akkoyunlu ve diğ., 2005). Bireyin beceri ve yeteneğinden ziyade farklı koşullarda eldeki beceri ve yetenekleri ile “ne yapabilirim” sorusuna verdiği yanıt ile alakalı içsel inancı, özyeterlik inancını ifade etmektedir (Öneren ve Çiftçi, 2013). Aksoy ve Diken

(2009)'e göre özyeterlik algısı, bireyin kendini ele alarak yeterlilikleri sonucu ortaya koyduğu inancın birleşiminden meydana gelmektedir, bu inanca dayalı olarak da bireyin belirlediği hedef, amaç ve değerlere ulaşabilmek için bireyin alt yapısını sağlamak, davranışları belirlemek ve davranışı amaçlar doğrultusunda açığa çıkarmak gerekmektedir. Schunk'a göre birey, kendi tutum ve davranışlarının en önemli tanıyıcısı ve açıklayıcısı konumundadır (Akt., Kesgin, 2006). Bundan farklı bir görüş incelendiğinde, özyeterliğin davranışı belirlemede tek başına bir etkisinin olmadığı, başarıyı elde etmede özyeterliğin yeterli etkiyi sağlamadığı ve yetenek alt yapısı taşımayan bireylerin başarıyı yakalayamadığı görülmektedir (Aypay, 2010; Sallabaş, 2013). Buna yakın bir ifadeye göre de, özyeterlik, yetenekler doğrultusundaki inançlarla meydana gelmektedir. Bireyin belirlediği amaçlara ulaşabilmesi için mecburi olarak görülen davranışları belirleyerek o davranışları ortaya çıkarması gerekmektedir (Yılmaz, Köseoğlu, Gerçek ve Soran, 2004). Bireyde özyeterlik duygusu ne denli kuvvetli olursa, o bireyde bu ölçüde istek, emek ve direnç meydana gelmektedir, bireyin düşünme tarzını, problem çözebilme becerisini ve etkiye karşı göstermiş olduğu tepkiyi olumlu yönde özyeterliğe dayalı inanç etkilemektedir. Özyeterlik inancı düşük olan bireylerde ise olaylara karşı sürekli bir karamsarlık hâkimdir ve karşısına çıkan problemlere çözüm üretmemektedir, yüksek özyeterlik taşıyan birey ise karşılaştığı güçlükleri kendi gelişimleri için basamak olarak görmektedir, kendine böylece güven duyarak güçlü bir karakter oluşturmaya devam etmektedir (Kaptan ve Korkmaz, 2001).

Özyeterlik konusunda Bandura'nın çalışmaları alanyazında büyük önem taşımaktadır. Bandura (1994)'ya göre özyeterlik algısı, bireyin davranışını doğrudan etkilemekten ziyade, amaçları belirlemede, sonuca odaklanmada ve sosyal çevrenin yön bulmasında etkililiği görülmektedir. Bandura'ya (2001) göre özyeterlik inançları, hayatımızda büyük bir değere sahiptir. Bireyin olumlu veya olumsuz düşünmeye yönelmesinde, yaşam türünü, hedef ve amaçlarını belirlemede, karşısına çıkan güçlüklerle ne ölçüde çaba göstereceğinde, bu emekleri karşısında ortaya çıkan performans, motivasyon ve stresin derecesinin belirlenmesinde etkin rol oynamaktadır. Benzer bir ifade Maddux (1995) tarafından ortaya konmuştur, ona göre bireyin özyeterlik inancı, hedef ve amaçların oraya çıkmasını, uygun yöntem ve stratejilerin geliştirilmesini, işe karşı motivasyonunu, ortamındaki diğer bireylere karşı duygu türünü ve hayatındaki birçok noktadaki seçimlerini doğrudan etkilediği varsayılmaktadır.

Özyeterlik, tüm bu açıklamalardan yola çıkarak bireyin kendi yaşamına dönük olarak yetenek ve bilgi birikimi doğrultusunda hedef, amaç ve değerlerini belirlemede ve tüm bu beklentilerine ulaşma noktasında meydana çıkardığı performansı ortaya koymadaki içsel inancın bütünüdür. Bireyin ortaya koyduğu her görevde, işin sonucundaki başarı veya başarısızlıkta ve buna dönük olarak görevin devamında özyeterlik inancı etkisinin oldukça yüksek olduğu söylenebilmektedir.

#### **2.1.1.2. Özyeterlik Kaynakları**

Özyeterlik konusu birçok araştırmacı tarafından ele alınmıştır ve özyeterliğin kendi yapısına dayalı olarak bireyin bilinçli davranışları sergilemeye başlamasından itibaren bilişsel bir süreçle ilerlediği, farklı tecrübe ve inanç kaynakları ile beslendiği ve böylece hızla değişip geliştiği düşünülmektedir. Özyeterlik inanç kaynakları, böylece bireyin kendine dönük özyeterlik algısının oluşmasını sağlamaktadır (Akkoyunlu ve Orhan, 2003).

Bandura (1995)'ya göre bireyin özyeterlik inancının dört ana kaynaka beslendiği ifade edilmektedir. Bu kaynaklar; doğrudan deneyimler, dolaylı yaşantılar, sözel ikna ve psikolojik durumdur (Akt.; Deniz, 2017).

##### **2.1.1.2.1. Doğrudan Deneyimler**

Özyeterlik kaynakları içerisinde en etkili olan doğrudan deneyimler, özyeterlik inancı kaynaklarının temel taşı olarak görülmektedir. Bireyin yaşadığı olaylar karşısında başarılı bir sonuç elde etmesi, onun yüksek bir özyeterlik oluşmasına katkı sağlamaktadır. Başarı durumu, bireye kendine dönük olarak olumlu hisler katarken, başarısızlık durumu ise kendine olan güvenini zedelemekte, böylece özyeterlik inancında azalma göstermektedir (Kahvecioğlu, 2016). Doğrudan deneyimler ifadesi, temel yaşantılar ve başarı tecrübesi ifadeleriyle eşdeğer anlam taşımaktadır. Doğrudan ortaya çıkan tecrübeler, bireydeki özyeterlik inancının en temel dayanağıdır. Kişinin davranışları veya işi sonucunda elde ettiği başarı ya da başarısızlık durumu ile elde etmiş olduğu bilgi birikimi, kişinin özyeterliğini ifade etmektedir; bireyin görevi neticesindeki başarıları, güçlü yeterlilik inancının oluşmasına katkıda bulunmaktadır (Bandura, 1994). Alçay (2015)'a göre, bireyin ortaya koyduğu işlerde elde etmiş olduğu başarısı, sonraki işlerinde de başarı elde edeceği inancını doğurmaktadır, başarı böylece bireyde motivasyonu sağlamakta ve sonraki görevlerinde benzer tutumu sergilemesinde etkili olmaktadır. Say (2005)'a göre de hedeflere yönelik performansın neticesinde başarı tecrübesi meydana

gelmektedir. Böylece doğrudan deneyim, özyeterlik algısının en temel etkeni olarak görülmektedir. Bireyler, tutum ve davranışlarını ortaya koymasıyla birlikte ortaya çıkan olumlu sonuçlar sonucunda özyeterlikte artış, olumsuz sonuçlarda ise özyeterlikte düşüş görülmektedir.

#### **2.1.1.2.2. Dolaylı Yaşantılar**

Bandura (1995) ortaya koyduğu sosyal öğrenme kuramından da yola çıkarak özyeterlik inancının önemli diğer kaynağı olarak dolaylı yaşantıları, yani model almayı işaret etmektedir. Bireyler birbirlerinden doğrudan etkilenmektedir. Davranışları ortaya koyarken sosyal çevresindeki modeli gözlemler, o yapabiliyorsa ben de yapabilirim diyerek kendini motive eder veya model alınan birey, olumsuz bir sonuçla karşılaşmışsa kendi de bu durumu model alır ve böylece davranışla ilgili kendi özyeterliği olumsuz yönde etkilenmektedir. Bülbül (2016)'e göre de model kişilerin tutum ve davranışlarını gözlemlemek, başarılarını izlemek, bireyde başarılı olabilmek hissinin kapılmasına vesile olmaktadır; böylece birey, model kişinin özyeterlik inancından doğrudan etkilenmekte ve davranışla ilgili yüksek özyeterlik hissetmektedir. Bireyle model birbiri ile ne denli örtüşür ve özdeşleşirse, kişinin yeterliliğinden o derecede feyz almakta ve davranışlarına yansıtılmaktadır. Aşkar ve Umay (2001) dolaylı yaşantı konusunda benzer ifadelerde bulunmuştur. Birey, çevresindeki modelin davranışlarına bakarak tecrübelerini paylaşmakta, modelle benzerlikleri ölçüsünde modelin özyeterliğinden etkilenmektedir. Özerkan (2007) da dolaylı yaşantının, kendi tecrübeleri gibi özyeterlik algısına etki ettiğini ifade etmektedir. Başkasını gözlemleyerek, onun ortaya koyduğu iş sonucundan esinlenerek birey özyeterlik algısını oluşturmaktadır. Ancak ona göre, özyeterlik inancı oluşmasında dolaylı yaşantı, bireyin doğrudan deneyimlemesi kadar etkin değildir. Birey, model almadan ziyade kendi deneyimlemelerinden etkilenmekte ve ona dayalı olarak özyeterlik inancı geliştirmektedir, kendi deneyimlemesinin kısıtlı olduğu veya deneyim kazanamadığı durumlarda model alma yöntemiyle özyeterlik algısı geliştirmektedir.

#### **2.1.1.2.3. Sözel İkna**

Özyeterlik inancı kaynaklarından bir diğeri sözel iknadır ve sözel ikna, sosyal ikna olarak da alanyazında yer almaktadır (Muretta, 2004). Sözel ikna, özyeterlik inançlarının artırılması kaynaklarından üçüncüsüdür. Sözel ikna, bireyler açısından olumlu veya olumsuz olabilmektedir. Sözel ikna kaynağındaki asıl amaç, yetenek

veya beceri durumunu yükseltmek değildir, sözel ikna bireydeki yapılabirlik düşüncesini ortaya çıkararak bireyde özyeterliğin artmasına destek olmaktadır (Telef ve Karaca, 2012). Diğer kaynaklar kadar güçlü olmasa da kişinin ortaya koyduğu işle alakalı başarılı veya başarısız bir sonuç elde edeceğine ilişkin yönlendirmeleri, önerileri veya nasihatleri özyeterlik inancını doğrudan etkilemektedir (Akar, 2008). Bireyler, bu kaynakla birlikte özyeterlik inancını oluşturmakta ve geliştirmektedir. Bireyler, güçlüklerle mücadele ederken diğer bireyler tarafından kendine kuşku ifadelerden ziyade ona karşı inancı tetikleyen sözel ifadelerin kullanılması bireyin özyeterliğini sürdürmesinde olumlu bir etki yaratmaktadır. Sözel ikna, bireyin olumlu davranışların ve özyeterlik inancının artışında kalıcı bir etkiye sahip olmamasının varsayılsa bile bireye yapılan gerçek değerlendirmeler, bireyin kendini değiştirip geliştirmesinde ve böylece istedik duygu ve davranışların ortaya çıkmasında bireyi desteklediği görülmektedir (Ulusoy, 2017).

#### **2.1.1.2.4. Fiziksel ve Duygusal Durum**

Özyeterlik inancını etkileyen kaynaklar arasında fiziksel ve duygusal durum da yer almaktadır. Alanyazında tam manasıyla karşılama da bu kaynağa psikolojik durum ifadesi olarak da karşılaşılmaktadır. Kişinin ortaya koyduğu bir işle ilgili başarılı olma beklentisi veya başarısızlık durumu, özyeterlik inancını büyük ölçüde etkilemektedir (Coşgun ve Ilgar, 2004). Performansını ortaya koyarken, kendini iyi hissetmemesi, stresli veya agresif duygularının var olması bireyin özyeterliğini olumsuz etkilerken işe motive oluşu, uygun ruh hali ise özyeterlik algısının güçlü olmasını desteklemektedir; bu duruma bakıldığında bireyin olumsuz psikolojik faktörlerini en az seviyeye indirmek veya tamamen ortadan kaldırmak, özyeterlik algısını kuvvetlendirmeye de büyük ölçüde hizmet edeceği düşünülmektedir (Akt.; Demir, 2015). Birey tarafından hissedilen olumlu yöndeki fizyolojik veya psikolojik durum, bireyin kendine güvenmesi, yetenek ve becerilerini ortaya koymasında büyük bir değer taşımaktadır. Kişinin ortaya koyduğu iş veya davranışta ruhsal veya bedensel yönden iyi durumda olması, ortaya koyduğu işin sıklığında ve bireyin istekliliğinde artışın yaşanacağı kaçınılmaz bir durumdur. Birey, ortaya koyduğu düşük performans ve başarısızlık sonucu ile olumsuz fizyolojik durumu, yüksek performansla da olumlu hissiyatı ilişkilendirir. Böylece fizyolojik ve duygusal durumun bireyin özyeterlik inancını etkilediği görülmektedir (Gözübüyük, 2015). Sonuç olarak fizyolojik ve duygusal durum olumlu ise özyeterlik algısı yükselirken,



olumsuz duygusal ve fizyolojik durum içinde olan bireyde ise özyeterlik algısının düştüğü gözlemlenebilmektedir (Görür, 2016).

### **2.1.1.3. Özyeterliğin Bireye Etkileri**

Özyeterlik algısı, bireyin duygusal durumunu, tutum ve davranışlarını etkileyen ve bireyin davranışlardaki sürekliliği sağlayan en önemli etkenler arasında yer almaktadır. Birey özyeterlik inancı yoluyla kendi inançlarını, değerlerini, amaç ve hedeflerini, bu amaç ve hedeflere ulaşmadaki karşısına çıkan engellere karşı çözüm yollarını ortaya koymaktadır. Ortaya koyduğu emek, başarı ile sonuçlanırsa motivasyonu artmakta ve böylece kendine olan yeterlilik algısı yükselmektedir. Bireylerin yaptıkları iş neticesinde ortaya başarının çıkması, bireyin özyeterlik inancının güçlenmesine destek olmaktadır. Aksi durumdaki bir başarısızlık ise mevcut inancın azalmasına, kendine güvenin düşmesine sebep olmaktadır (Baysal, 2010).

Özyeterlik inancının kişiler üzerinde çeşitli etkileri bulunmaktadır. Bu etkiler aşağıda belirtilmiştir.

- Bilişsel sürece etki,
- Güdülemeye (motivasyon) etkisi,
- Duyuşsal sürece etkisi,
- Seçim sürecine etkisidir.

#### **2.1.1.3.1. Bilişsel Sürece Etkisi**

Biliş, kelime anlamı olarak bireyin dıştan gelen uyaranları algılayarak özümsemesi işlemidir. Bireyin kendisi, çevresi ve sergilediği davranışlara dair bildiği tüm kavramlar bilişsel süreci ifade etmektedir. Bireyin kendi içsel durumunda elde ettiği bilgiyi hangi yöntemle, ne şekilde işlediği ve belleğe nasıl kaydettiği ile ilgilenmektedir (Uçak ve Güzeldere, 2006). Birey, bilişsel süreç içerisinde kendisi veya sosyal çevresinin isteğine uygun belli amaçlar belirlemektedir ve amaçları belirlerken de özyeterlik algısının önemi ortaya çıkmaktadır. Birey kendi bilgi birikimine uygun olarak hedefler belirler, hedeflerin doğrultusunda yüksek bir özyeterlik algısıyla yol alırsa amacına ulaşabileceğine inanır ve daha büyük hedeflerin ortaya çıkması kaçınılmaz hale gelir. Bu açıklamalar doğrultusunda, bireyin özyeterlik algısının yüksek düzeyde olması, bilişsel sürece olumlu katkı sağlar ve birey amacını kolaylıkla belirler, böylece başarılı olma durumunu

yakalaması daha da kolaylaşır, düşük özyeterliğe sahip bireyde ise bu durumun tam tersi yaşanır. Yeterli özyeterliği olmayan birey kendine, bilgilerine yeterli güveni hissetmez ve belirlediği amaçlardan emin olamaz, böyle bir durumda da başarısızlık sonucu doğal olarak ortaya çıkar (Utku, 2016). Özyeterlik inancı yeterli olan bireylerin bilişsel düzeyleri daha üst seviyededir. Karşılıklarına çıkan veya çıkması muhtemel sorunları bilmekte, performansına bu sorunların etki etmemesi için çözümler bulmakta, sorunların sürekli peşine düşüp onlarla oyalanmamakta ve mevcut fırsatlara odaklanmaktadır, böylece olumlu bir performans neticesi almaktadır. Özyeterliği yüksek, bilişsel düzeyi üst seviyelerde olan birey, yaşamını yönlendirirken kendine uygun öngörüler geliştirmekte ve geleceğine fikir ve stratejileriyle yön vermektedir. Özyeterlik inancı yetersiz olan diğer bireyler ise olumsuz duygu ve düşüncelerini becerilerine de yansıtarak kendi iş performansını olumsuz etkilemekte ve böylece başarısızlık sonucu ile karşı karşıya gelmektedirler. Olumsuz yöndeki kurulan başarısızlık senaryoları, iş niteliğini de böylece olumsuz etkilemekte ve dolayısıyla yetersiz özyeterliğe sahip bireyler haline gelmektedirler (Baysal, 2010).

#### **2.1.1.3.2. Motivasyonel Sürece Etki**

Bireyler, ortaya koydukları yeni beceri veya davranışları kendi edinimleri ile ortaya çıkardığı gibi, gözlem yoluyla da öğrenebilmektedir. Ancak bu becerileri ortaya çıkarmak, performansa dönüştürmek için mutlaka güdülenmesi gerekmektedir. Birey, öğrenilenleri performans olarak sergilemeyi, güdülenme süreci yoluyla ifade etmektedir. Birey gözlediği veya öğrendiği davranışla ilgili maddi/manevi ödüllendirildiği takdirde davranış pekişecek ve sıklığı artacaktır. Bireyler genellikle ödül kazandığı beceri veya davranışları tekrar etme eylemi içerisinde. Böylece ödül, motivasyona büyük bir katkı sağlamaktadır (Açıkgöz Ün, 2003). Bireylerde bulunan özyeterlik algısı, belirlenen amaç ve hedeflere ulaşabilmek için olması gereken motivasyonu mutlaka etkilemektedir. Kişiler, bir eylemi gerçekleştirirken o eylemle ilgili belirlenen amaçlara ulaşabileceğine kendisini inandırır ve böylece motivasyonunu sağlamaktadır. Bu sebeple de konu ile ilgili yapacağı veya yapamayacağı durumlarla ilgili olumlu/olumsuz bir algı meydana getirmektedir. Kişilerin ortaya koyduğu bir davranışta yeterli özyeterliğinin bulunması, motivasyonel sürecin de yüksek düzeye çıkmasına destek olacaktır (Karabacak, 2014). Sonuç itibarıyla bireyin özyeterliği ve yüksek motivasyonu,

yalnızca ortaya koyduğu işin kontrol altına alınmasına fayda getirmesinden ziyade, onun içinde bulunduğu ruhsal halin ve fikir yönetiminin belli bir düzene sokulması, devamlılığın sağlanmasına da olumlu katkı sağlamaktadır (Bandura, 1997).

#### **2.1.1.3.3. Duyuşsal Sürece Etkisi**

Bireyin özyeterliğini tanımlarken en önemli kaynağı olan geçmiş tecrübeleri, duyuşsal süreç içerisinde ifade edilmektedir. Kendi tarafından ortaya konan eylemler neticesinde bireyin elde ettiği olumlu performansı, duyuşsal süreç açısından bireyi olumlu yöne sevk ederken olumsuz deneyimler sonucundaki başarısızlık, duyuşsal sürece zarar vermektedir. Özyeterliği yüksek olan bireyin eylemi neticesindeki başarısızlık, onu çok fazla etkilememekte ve hayal kırıklığına dönüşmeden sorunu başarıyla atlatmaktadır. Ancak düşük özyeterliği olan bireylerde durum aksi yöndedir. Başarısızlık onda büyük hayal kırıklıkları oluşturmaktadır (Yüzen, 2016). Böylece özyeterlik inancının, duyuşsal sürecin düzenlenmesinde büyük bir görevi üstlendiği görülmektedir. Bireyler yüksek özyeterliğe sahip olduklarında, birbirinden farklı yolları eylemlerinde denemekte, bu deneyimlerle kendini güdülemektedir. Başarılı olacağına inanan birey, ona göre davranışını yönlendirmekte, ona uygun amaçlar belirlemekte ve davranışı sergilemektedir. Kendi ihtiyacına uygun olarak kaynakları taramakta ve bu işi düzenli hale getirmektedir (Arslaner, 2001). Özyeterliği düşük birey, düşünce ve davranışlarında kendini eksik görmektedir; böylece mutsuzluk, anksiyete, kaygı ve güvensizlik hissetmektedir. Bu içinde bulunduğu durum, böylece kaliteli yaşamının önüne geçmektedir. Kaygı düzeyi yüksek birey, sorunlarla da baş etmede zorlanmakta ve istenmeyen performans sonucunu elde etmektedir. Özyeterliği yüksek birey ise karşılaştığı problemlere uygun çözümler bularak başa çıkmakta ve bu sorunları performansına yansıtmadan, moralini yüksek tutarak beklenen eylemi gerçekleştirmekte ve başarıyı yakalamaktadır, böylece kendine inancı ve güveni artmaktadır (Türedi, 2015). Sonuç olarak bireydeki istenmeyen düşünce, duygu, stres ve kaygı hali onun özyeterlik gelişimini olumsuz yönde etkilemekte, olumlu duygularla kendini besleyen bireyin ise özyeterlik algısı olumlu hale gelmekte ve bu algı onun performansını da olumlu yönde etkilemektedir (Lazoğlu, 2014).

#### **2.1.1.3.4. Seçim Sürecine Etkisi**

Alanyazında kişilerin tutum ve davranışlarının, çevrenin etkisiyle şekillendiği kabul edilmektedir. Bununla birlikte kişilerin kendi çevreleri ile ilgili tercihleri de

doğrudan olmasa da dolaylı şekilde davranışlarını etkilemektedir. Bireyin çevresinin seçiminde aktif rol oynayan etkenlerden en önemlisi özyeterlik algısı olduğu düşünülmektedir. Büyük bir çaba sonucu seçilen çevrede, özyeterliği yüksek bireylerin daha cesaretli davrandıkları, özyeterliği düşük bireylerin ise kararsızlık yaşadıkları ve bazen de doğru kararları veremedikleri görülmektedir. Böylece seçim sürecini gerçekleştiren bireylerin davranışlarının da bu seçime göre şekillenmesi kaçınılmaz bir durumdur (Küçük Kılıç, 2014). Bandura (1994)'ya göre bireyin kendini yeterli görme düşüncesi, kendi isteği ile belirlediği etkinliklere de etki etmekte ve isteğine uygun olarak şekillendirmektedir. Bireyler aktivite seçimlerini, kendi değerlerini, bilgisini, yetenek ve ilgi alanlarını geliştirmek üzerine kurgulamaktadır. Bireyin ortaya koyduğu her çeşit tercih, birey gelişimini doğrudan etkilemektedir. Eğer bireyin özyeterliği yüksek ise aktivitelerin seçiminde görev ve sorumluluk alır, böylece kapasitesini bilerek etkinliği gerçekleştirmeye hazır hale gelir. Ancak kendini yetersiz hisseden birey ise kapasitesine asla güvenmez ve bu seçimin kendi kapasitesini aştığını düşünerek sorumluluk ve görevden kaçır. Etkinlik seçimi, davranış seçimi gibi bir de kariyer seçimi özyeterlik algısından etkilenmektedir. Birey kariyerinde yükselme gibi bir hedef koymuşsa, özyeterlik algısında da kendini yeterli görmekte ve eğitimini ona uygun tamamlamakta ve istediği göreve hazır hale gelerek kariyer başarısını yakalamaktadır.

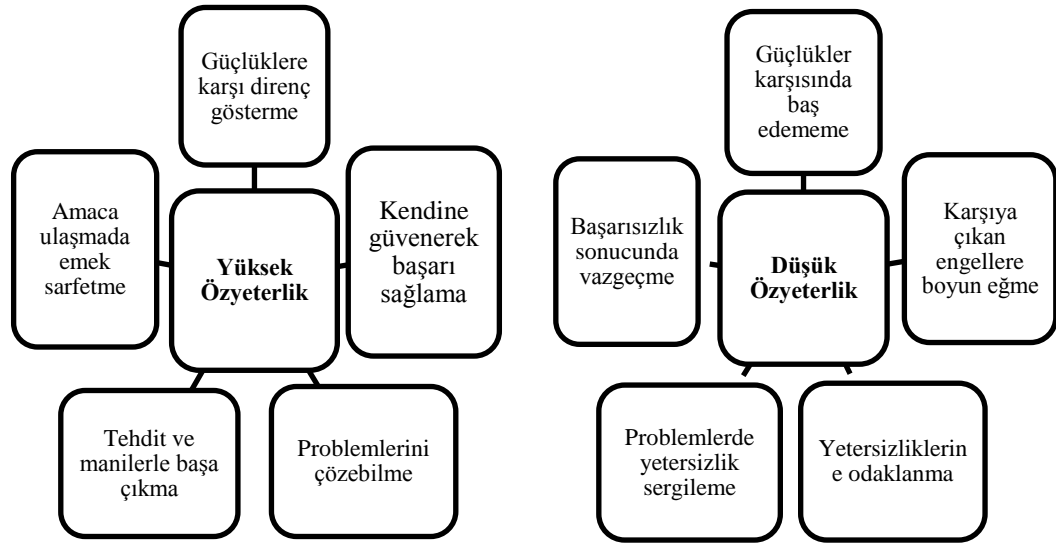
#### **2.1.1.4. Özyeterliğin Oluşumu ve Gelişimi**

Bandura ve birçok araştırmacı, bireyin özyeterlik algı gelişiminde yaşamı boyunca etkileyen faktörleri; kişilik algısı, aile etkisi, akran etkisi, okul etkisi, ergenlik geçiş tecrübeleri, yetişkinlik deneyimleri ve geçmiş yaşantılar olarak sıralandırmıştır. Bandura (1994)'ya göre, bireyler doğmaları ile birlikte çevreye bağlıdır ve ihtiyaçlarını bu çevreden karşılamaya çalışmaktadır. Örneğin acıkınca ağlamakta ve karnının aç olduğunu ifade etmektedir. Eğer bu davranış etkin değilse farklı yollardan kendini ifade etmeye çalışmaktadır. Küçük yaşlardan itibaren çevresini başarılı bir biçimde kontrolü altına alan birey, yaşamının ilerleyen zamanlarında kişilik algısını oluşturmada diğer bireylere nazaran daha etkili olduğu görülmektedir. Ayra (2015)'ya göre, aile faktörü de özyeterliği önemli derecede etkilemektedir. Birey, küçük yaşından itibaren birçok fiziksel, duygusal, zihinsel ve sosyal beceriyi geliştirmesi gerekmektedir ve bu becerilerin çoğunu gözlemleriyle elde etmektedir. Gözlemleri sonucu uygulama yapmakta, hatta oyun etkinliklerine de

yansıtmaktadır. Birey, ilk modellerini görerek bu faaliyetleri gerçekleştirmekte ve bu ilk modelleri olan ailesinden etkilenerek faaliyetlerini yön vermektedir. Ailenin de özyeterliğin gelişiminde bireye sunduğu imkânlarla büyük bir etkide bulunduğu savunulmaktadır. Bandura (1994)'ya göre aileden sonra özyeterliğin gelişimini etkileyen diğer faktör bireyin akranlarıdır. Kişiler, akranlarıyla birlikte değişmekte, gelişmekte, tecrübeler kazanarak sosyalleşmektedir. Bireyler, bu akran çevresinde sergiledikleri davranışlarla bir yer edinmeye çabalar, kendini o çevreye ait hissetmek ve kanıtlamak için elinden geleni yapmaktadır. Eğer kişi, akran çevresini kendi seçerse özyeterliği de dolaylı olarak gelişim göstermektedir. Bandura gibi Yıldırım (2011) da bireyin özyeterlik gelişiminde okul etkisinin olduğunu savunmaktadır. Okul ortamları, bireyin yeteneklerinin fark edilip becerilerinin geliştiği, bilgi düzeyinin arttığı, sosyalleşmenin yaşandığı, kısaca özyeterliğin geliştiği çevrelerdir. Öğrenciler arkadaşları veya öğretmenleri ile ilişkiler kurar, çalışmalar gerçekleştirir, akademik anlamda başarılar kazanır ve bu süreçte özyeterliğin gelişimine katkı sağlar. Bandura (1994)'ya göre özyeterliği, ergenlik ve yetişkinlik sürecindeki deneyimler etkilemekte ve geliştirmektedir. Bireyler, çocukluk, ergenlik veya yetişkinlik sürecinde fazlasıyla sıkıntı yaşamakta ve bu problemlerle baş etmek durumunda kalmaktadır. Bu baş etme sürecinde de birçok tecrübe yaşamaktadır. Özellikle birey ergenlikten yetişkinliğe geçerken yaşadığı problemler neticesinde daha çok sorumluluk alması gerekmektedir. Aynı şekilde ergenlik sonrasındaki yetişkinlik evresinde de iş durumu, evlilik, farklı sosyal çevreye dâhil olma süreci gibi birçok süreçle karşı karşıya kalmakta ve doğru kararlar almak zorunda hissetmektedir. Bu ve benzer sebepler, onun özyeterliğini doğrudan etkilemekte ve kendini yeterli hissetmek durumunda kalmaktadır. Özyeterliğini geliştiremeyen bireyler ise hem ergenlik hem de yetişkinlik gibi evrelerde gereğinden fazla sıkıntı yaşamakta ve doğru tercihler yapmakta zorlanmaktadır. Birey yetişkin olmadan önceki süreçlerde ne kadar özyeterliğini geliştirirse ilerki hayatından o derece memnun olmaktadır. Ayrıca geçmiş yaşantılar da bireyin kendine güveni açısından büyük bir etki yaratmaktadır. Birey geçmişte ne kadar olumlu bir yaşantı geçirmişse, özyeterliğini geliştiren ne kadar bilgi ve tecrübe edinmişse sonraki zamanlarda bu bilgi ve becerilerin yerine koyacağı çok fazla etkinlik içerisine girmek istemekte ve yüksek olan özyeterliği daha da olumlu yönde değişip gelişme göstermektedir.

### 2.1.1.5. Özyeterliğe Sahip Bireylerin Özellikleri

Özyeterlik gelişiminde, bireylerin karşılaştıkları güçlüklerde ne kadar çaba gösterdiği, bu çaba ve problem çözme yöntemleriyle ne kadar olumlu deneyim kazandıkları büyük önem taşımaktadır. Karşılaştıkları problemlerde sergiledikleri davranışlar ve ürettikleri çözümler, bireylerin özyeterlik algısı gelişiminde aktif rol üstlenmektedir. Ortaya koyduğu iş neticesinde özyeterliği yüksekse gösterdiği performansa yansımakta ve istenilen başarıyı sergilemektedir. Özyeterlik algısı düşük bireylerde ise bu durumun aksi yaşanmaktadır (Bandura ve Schunk, 1981). Yüksek ve düşük öz yeterliğe sahip bireylerin özellikleri şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Yüksek ve Düşük Özyeterliğe Sahip Bireylerin Karşılaştırılması

Kaynak: Bandura, A., Schunk, D. H. (1981). Cultivating competence, self-efficacy and intrinsic interest through proximal self-motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*.

#### 2.1.1.5.1. Yüksek Özyeterliğe Sahip Bireylerin Özellikleri

Özyeterlik farklı tanımlamalardan yola çıkmakta ve belirlenen amaçları elde edebilme düşüncesi, davranışı, becerisi, yeteneği veya algısına odaklanmaktadır (Zulkosky, 2009). Düşük özyeterlik taşıyan kişilerde kendine güven zayıf kalmakta, başarı inancı yeterli düzeyde bulunmamaktadır. Ancak yüksek özyeterliğe sahip bireyde durum çok farklıdır, kendi veya çevresindeki ihtiyaçlara uygun davranış sergilemekte, eldeki imkânları, kendi yeteneğini gerektiği gibi kullanmakta, basit hedeflerden ziyade kendini geliştirici amaca yönelmeyi bilmektedir; böylece

motivasyonunu kendi kendine artırmaktadır. Arzu edilen özyeterliğe sahip bireyler, karşısına çıkan problemleri kendine tehdit görmekten ziyade bu sorunlara bir basamak olarak yaklaşmakta ve sorunu fırsata çevirmektedir. Bu sonuca göre özyeterlik algısının istenilen seviyeyi yakalaması, istenmeyen durumlarla baş edebilmesine destek olmakta ve gösterdiği çabanın seviyesinin artmasına da katkı sağlamaktadır (Bandura, 1997). Bireyin kendini yeterli hissetmesine dayalı algısının yüksek olması, performansı sonucunda başarısızlıkla karşı karşıya gelmelerine rağmen gelecekte ortaya koyacağı performansa ilişkin olumlu beklentilerde olmasına ve çaba göstermesine destekte bulunmaktadır. Kişi, özyeterliği yüksekse yaşadığı kötü tecrübe neticesinde öğrenilmiş çaresizliğe kapılmamakta, bu olumsuz tecrübeye dayalı davranışlar sergilememekte veya çok az sergilemektedir (Ekinci, 2011). Yanar (2008)'ın aktarımları doğrultusunda özyeterliğe sahip bireyler, karşısındaki en zor görevi dahi gerçekleştirmekten çekinmemektedir. Bireye verilen işe daha fazla değer vermekte ve çaba göstermektedir. Başarısızlıkla karşılaşmaları, gösterdiği çabayı etkilememekte ve bu başarısızlıktan ders çıkartarak daha fazla çalışmaya kendini güdülemektedirler. Kendi moralini yüksek tutabilmekte ve stresle baş edebilmektedirler. Bu bireyler asla sorumluluktan kaçmamaktadırlar.

#### **2.1.1.5.2. Düşük Özyeterliğe Sahip Bireylerin Özellikleri**

Özyeterlik algısı, kişilerin duygu, düşünce, hedef ve değerlerine etki eden geniş bir kavramdır. Bireylerde düşük veya yüksek düzeyde bir yeterlik algısı inancı bulunmaktadır. Yüksek düzeyde özyeterlik inancı, bireyde hedeflenen bir durumdur, ancak bu durum her bireyde elde edilememektedir. Özellikle düşük özyeterlik algısı bulunan bireylerde kendi bilgi ve yeteneklerine karşı yetersizlik hissi görülmekte ve bununla birlikte kaygı ve depresyon hali ortaya çıkmaktadır. Bu bireyler genelde özgüveni zayıf kişiliklerdir, kendi başarıları ve ilgileri ile alakalı sürekli kötümser bir bakış açısıyla hareket etmektedirler (Akdoğan, 2009). Özyeterliği yetersiz olan bireylerde kendine güven eksikliği görülmektedir, bir işte başarılı olacağına olan inancı düşüktür, bu bireyler kendilerini zorlayan görevlerden ziyade basit işleri tercih etmektedir. Herhangi bir problemle karşılaştığında sorunu çözmeye odaklanmak yerine eksik yönlerine odaklanarak dışarıdan bir gücün desteğine veya yönlendirmesine ihtiyaç duymaktadır. Kendilerine hedef koyup başarıya yönelmek yerine başarısızlık elde ettiklerinde kendilerine olan inanç seviyesini daha da düşürmektedir, böylece zorluklar karşısında çabalamak yerine hedeflerinden kolayca

vazgeçmektedirler (İnanç ve Yerlikaya, 2011). Benzer bir açıklamaya göre de düşük özyeterlik algısı, bireyde isteksizliğe yol açmakta, bireyin mutsuz bir ruhsal hali almasına sebep olmaktadır, birey bu sebeple motivasyonunu düşürmekte, stres altına girmekte ve sağlığını bile olumsuz etkilemektedir (Schultz, 1998). Düşük özyeterlik inancı taşıyan kişiler, ortaya koyacakları işlerde var olandan daha zor bir iş olduğu bilincine sahiplerdir; böyle düşünmeleri, kişilerde olumlu bakış açısı kaybına ve umutsuzluğa kapılmalarına sebep olmakta, kaygı ve stres düzeylerini üst seviyelere çıkmasına yol açmaktadır. Bu sonuçlara bakıldığında, özyeterlik inancının bireyin başarısını yüksek düzeyde etkilediği söylenebilmektedir (Üredi ve Üredi, 2006).

#### **2.1.1.6. Öğretmen Özyeterlik Algısı**

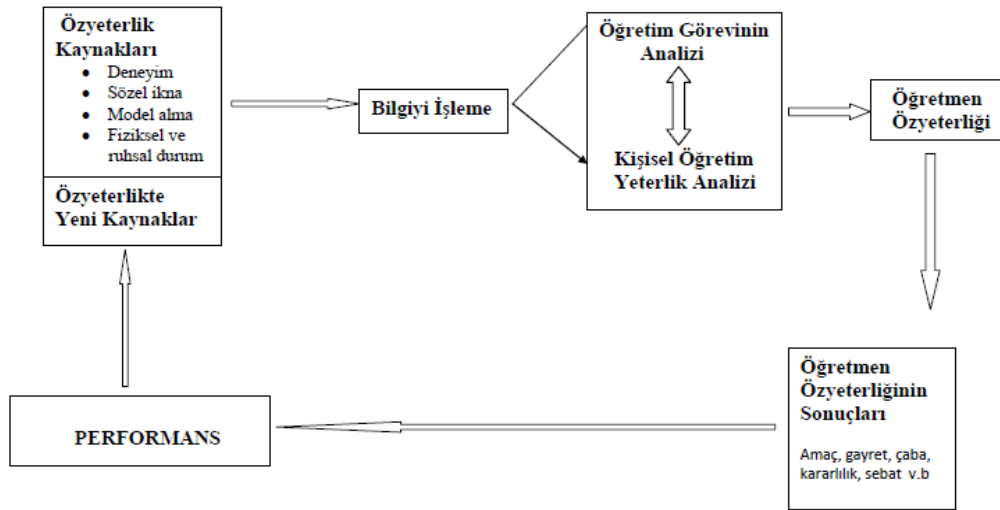
Öğretmenlik mesleğini icra eden bireylerin, mesleki yükümlülüklerine uygun eğitim öğretim vermeleri, öğrencilerin aldıkları eğitimleri etkilemektedir. Bireylerin birlikte aldıkları sorumlulukla görevi başarıyla gerçekleştireceğine olan inancı arasında da doğrudan ilişki bulunmaktadır (Yılmaz ve diğ., 2004). Buldukları kurumlarda beklenen görevleri yerine getirmeleri ve eğitim öğretim kalitesinin istenilen seviyeye gelmesi, ancak nitelikli öğretmenlerin var olması ile sağlanacaktır (Aydın, 2016). Bu ve benzer sebepler öğretmenlik mesleği yetiştirme programlarının daha nitelikli hale getirilmesini zorunlu kılmaktadır. Öğretmen olacak bu bireylere bilgiyle birlikte mesleki inancı aşlamaları ve kendine güvenen bireyler olarak göreve başlamalarına katkıda bulunulmalıdır. İleride dâhil olacakları öğretmenlik mesleğinde başarılı olmaları ve istenilen performansı sergilemeleri, kendilerine olan inançları ile örtüşmesi gerekmektedir. Bundan dolayı bu meslek içerisindeki bireylerin kendine inanmaları büyük değer taşımaktadır (Erden, 1998). Bu durum da öğretmen özyeterliği inancı kavramının ortaya çıkmasına sebep olmaktadır.

Öğretmen yeterliği inancı, bireyler açısından sorumluluk, isteklilik, kararlılık ve özgünlük gibi tutum/davranışlarla birlikte öğrencilerdeki isteklilik, başarıya odaklanmışlık gibi kazanımlarla ilişkili olarak yol almaktadır (Tschannen Moran ve Hoy, 2002). Bandura (1997)'ya göre öğretmen özyeterlik algı inancı, bireyin kişiliğine, çevresi ve öğrencileriyle sosyal ilişkilerine, kendi yeteneklerine, mesleki etkinliklerine, eğitim öğretim adına kullandığı yöntem ve stratejilerine dönük olarak hissettiği inancı kapsamaktadır. Öğretmen özyeterliği inancı, karşısındaki kitleye etki ederek onlarda istenilen düşünce ve davranışların ortaya çıkmasına olumlu etki eden bir yapıyı taşımaktadır. Öğretmenler, öğrencileriyle nitelikli zaman geçirmekte,



amaçlanan uygulamaları gerçekleştirmekte ve böylece başarıyı artırmaktadır (Guo, Justice, Sawyer ve Tompkins, 2011).

Önemli bazı araştırmacılar, öğretmenlik özyeterlik inancı ile ilgili tanımlamalar yapmış olup bazı tanımlara yer verilmektedir. Hoy (2000), öğretmen özyeterliği algısını, öğretmenin bilgi, beceri ve yeteneklerine yönelik inançları bütünüünün öğrencileri üzerinde olumlu etkiyi yaratma ve istedik bilgileri kazandırma süreci olarak açıklamaktadır. Friedman ve Kass (2001) ise öğretmen özyeterliği inancını, öğretmenin kendine yönelik inancının öğrencilerin tutum/davranışlarına, bilgilerine, kazanımlarına, öğrencilerin zor öğrenen veya hızlı öğrenen olarak ayırım yapılmadan güdülenmesine olan etkisi olarak belirtmektedir. Kiremit (2006)'e göre öğretmenlerin özyeterlik inancı, öğretmenin kendine, mesleki bilgisine inanarak öğrencisini birçok alanda geliştirdiği belirlenen hedefler seviyesine getireceğine yönelik inancı ifade etmektedir.



Şekil 2. Yüksek ve Düşük Özyeterliğe Sahip Bireylerin Karşılaştırılması

Kaynak: Tschannen-Moran, M. ve Woolfolk Hoy, A. (2002). The Influence of Resources and Support On Teachers' Efficacy Beliefs. *Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association.*

#### 2.1.1.6.1. Özyeterlik Algısı Yüksek Öğretmenlerin Özellikleri

Yüksek düzeyde yeterlik duygusu taşıyan öğretmenlerin, kendi ailesi, sosyal çevresi ve özellikle de öğrencileri üzerinde olumlu birçok etki bırakmakta ve bu yeterlikten doğrudan diğer bireyler yararlanmaktadır. Özyeterlik inancı yüksek öğretmenlerde eğitmek ve öğretmek adına çok fazla isteklilik görülmekte ve çaba hissedilmektedir. Öğretim konusunda çok rahat ve isabetli kararlar almaktadırlar. Bu öğretmenlerde etkinliklerini ve eğitim öğretim programlarını istenilen şekilde

yürütmede daha rahat ve daha başarılı oldukları gözlemlenmektedir. Bu öğretmenler yeniliklere açıktır, farklı yol ve yöntemler denerler ve çözüm odaklı hareket ederler. Öğrencilerin hatalarında diğer öğretmenlere nazaran daha hoşgörülü yaklaşmakta ve daha az stres yaşamaktadırlar (Özata, 2007). Benzer açıklamalara bakıldığında, özyeterlik inancı yüksek olan bu öğretmenler, öğrenciyi kazanım elde etmesinde motivasyonu kolayca sağlamaktadırlar, öğrencinin derse etkin ve sürekli olarak katılımlarında büyük bir etki yaratmaktadırlar. Bu özelliğe sahip öğretmenler sürekli kendi alanlarına dönük olarak araştırmalar yapmakta ve öğrendikleri yöntemleri sınıflarında kullanmaktadırlar. Bu öğretmenler öğretme konumunda olmayı tercih etmek yerine öğrencilerine rehber olmayı istemekte, öğrenci merkezli bir eğitime destek vermektedirler (Kiremit, 2006). Öğretmenlerin yeniliklere uygun davranış kazanmalarını, öğrencilerin bu yeni duruma karşı olumlu tutum ve davranış geliştirmelerini doğrudan etkilemektedir. Yani öğrenci ve öğretmenlerin herhangi bir bilgi veya yeniliğe karşı tutumları birbirleri üzerinde etki bırakmaktadır (Erdoğan, 2015). Sonuç olarak öğretmen özyeterlik inancı yüksek öğretmenler, daha istekli, kararlı, eğitimde esnek, çaba harcamaktan kaçınmayan, araştırmacı kişiliğiyle öğrencilerine model olan, meslek hayatında daha başarılı bireyler olarak karşımıza çıkmaktadırlar (Sapancı, 2010).

#### **2.1.1.6.2. Özyeterlik İnancı Düşük Öğretmenlerin Özellikleri**

Düşük yeterlik algısına sahip öğretmenler, yüksek özyeterliğe sahip öğretmenlerden çok daha farklı davranışlar sergilemekte ve genellikle sosyal çevresi ve öğrencileri için çok da istenmeyen bir rolde eğitime devam etmektedir. Bu öğretmenler, genellikle öğretmen merkezli bir eğitime desteklemekte, öğrencilerini yeterli düzeyde motive edememekte, öğrenci davranışlarında sert denetimlere tabi olmakta, öğrenciyi yetersiz yönlendirmekte ve cezalarla isteksiz çalışmaya sevk etmektedirler (Pajares, 2002). Bu öğretmenler kendilerini mutlak otorite olarak nitelendirmekte, öğrencilerin davranışlarından, eksik bilgi ve becerilerinden kendilerini sorumlu görmemekte, tüm sorumluluğu ve sonucu öğrenciye yüklemektedir. Öğrenciler, böyle bir eğitim öğretim ortamında kendilerini güvende hissedememekte, başarıya odaklanamamakta, özgüveni eksik bireyler olarak yetişmektedirler (Yaman, Cansüğü Koray ve Altunçekiç, 2004).

## 2.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, bireyin örgüt içerisine dâhil edilmesi ve onun bulunduğu örgüte karşı psikolojik sözleşmeyle göreve katılma süreciyle başlamaktadır. Örgütün üyesi olan birey, örgütün hedef, amaç ve diğer bilgileri edinmesiyle gelişim sağlamaktadır. Bu ve benzer açıklamalar doğrultusunda örgütsel bağlılık, kişinin dâhil olduğu örgüt ile kimlik bütünlüğü oluşturarak güç birliği meydana getirmesi sürecidir (Dolu, 2011).

Kılınç (2013)'a göre örgütsel bağlılık, çalışanların içinde bulunduğu örgütün amacına uygun olarak görevlerini yerine getirmesi, örgütten gösterdiği performansa ve emeğe uygun karşılık alacağını kabul etmesi ve son olarak işgörenin içinde bulunduğu örgüte karşı sorumluluk duyarak örgütte devamlılık göstermesidir.

Örgütsel bağlılık kavramı, işgörenin mevcut örgütte var olmasından kaynaklanan hissettiği özdeşleşme ve birlikteliğin ne derecede olduğunu belirtmektedir. Bu açıklama doğrultusunda örgütsel bağlılığın dayandığı üç temel unsur bulunmaktadır. Buna göre, bireyin örgüt beklentilerini özümseyerek örgüt amaçları kabulü, örgütün belirlenen faaliyet ve amaçlarına hizmet etmek için görevine uygun çaba gösterme arzusunun olması ve örgütte devamlı kalmak için duygusal olarak kesin bir istek içerisinde olmasıdır (Arı, 2003).

Meyer ve Allen (1997)'e göre, içerisinde yer aldığı örgüte bağlı olan çalışanın, yaşadığı tüm olumsuzluklara rağmen örgüt içerisinde daimi olduğunu hissetmesi, görevini düzenli olarak gerçekleştirmesi, kuruluşun veya şirketin belirlediği amaç ve hedefleriyle paralel olarak davranış sergilemesi beklenmektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler, örgütün hedef, amaç, kural ve değerlerine yüksek düzeyde bağlılık duyar, görev, emir ve beklentilere istenilen biçimde karşılık verir ve görevini tamamlar. Gürkan (2006)'a göre de örgütsel bağlılığın üç aşaması bulunmaktadır. Bu aşamalar onun ifadesine göre örgüt içerisinde itaat, örgüte dâhil olma ve örgüt kimliği kazanmadır. İtaat aşamasında, içerisinde yer aldığı örgüte kendini ifade etmek, kendini kabul ettirmek amacıyla örgüt etkisine ve emirlere uygun davranış gösterir. Diğer aşamada bulunduğu örgütü seçmesinden ötürü mutluluk hisseder. Son aşamada ise birey örgüt amaç ve kuralları ile kendi düşüncelerinin benzerliğini görür ve örgüt kimliğinin oluştuğunu fark eder.

### 2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Günümüzde rekabetin günden güne arttığı, nitelikli iş ve insan gücüne ihtiyacın fazlaştığı bilinmektedir. Buna karşın aranılan özellikleri taşıyan işgören sayısı yeterli değildir. Dolayısıyla nitelikli elemanların kurum ve işletmelere katılmaları ve kurumlarda devamlılığının sağlanması noktasında örgütsel bağlılık, önemli bir belirleyici olarak görülmektedir (Duygulu ve Abaan, 2007). Örgüt meydana getiren işgörenler, belli amaç ve kurallar için birliktelik oluştururlar. Bireyler içerisinde ortaya çıkan birliktelik ve değer ne kadar ortak haline gelirse o denli güçlü bir bağlılık oluştuğu söylenebilmektedir. Bu durum da örgüt arasında verimlilik ve sürekliliği ortaya çıkartmaktadır. İçerisinde bulunduğu örgüt ve işgörenin düşüncesi, değerleri birbirlerine ne derece yakın hale gelirse bağlılık o denli uzun süreli olur. Örgüt içerisindeki işgörenin gelişimi ve değişimi için, istek ve ihtiyaçlarının karşılanması için tüm olanakları sunduğu sürece, birey de en yüksek performansla örgütün gelişimi ve devamlılığı için çaba harcayacaktır. Bu durum da örgütün yaşamasına katkı sağlayacaktır (Durna ve Eren, 2005). Barnard'a göre de örgütte etkililik ve yeterliliği sağlamak için ortak amacın gerçekleşmesi ve bu amacı birlikte işbirliği içerisinde elde etmesi gerekmektedir. Ortak amaca inanma, bireylerde işbirliği yapma konusunda istekli hale getirmekte ve böylece örgütte birliktelik yakalanmaktadır (Aydın, 2010).

Örgütsel bağlılık, işgörenlerin üretebilen, sorunlara çözüm bulmaktan çekinmeyen bireyler haline gelmesi için çabalamaktır. Örgütsel bağlılık tarihçesi ele alındığında örgütsel bağlılığın farklı boyutlarının incelendiği görülmektedir. Buna benzer araştırmalar, günümüzde giderek önemini artırmıştır. Tiryaki (2005)'nin aktarımı doğrultusunda örgütsel bağlılığın neden bu denli önemli olduğu kısaca özetlenmektedir:

- Örgüte bağlılığın, istenilen çalışma disiplini ve davranışı ile yakından ilişkisinin bulunması,
- Örgüte bağlılığın iş doyumuna nazaran işten ayrılma isteği meydana getirmesinde etkin rol oynaması,
- Örgütsel bağlılığı düşük olan bireylere kıyasla yüksek olanların iş performansının daha istenilen durumda olması,
- Kurum ve kuruluşların etkililiğini ifade eden en büyük göstergelerden birinin örgütsel bağlılık olması,

- Örgütsel vatandaşlığı yüksek olan bireylerin taşıdığı fedakârlık, dürüstlük, bağlılık gibi davranışları örgütsel bağlılığı yüksek olan bireylerin de taşımasıdır.

Örgütsel bağlılık bir örgüt için önemli ve gereklidir. Örgütsel bağlılığı taşıyan işgörenler, içerisinde yaşadığı örgütü sahiplenir ve “ben” duygusundan ziyade “biz” duygusu ile davranış ve performansını sergiler. Ortaya çıkan başarı veya başarısızlığın en büyük sebepleri arasında örgütsel bağlılığın olduğu düşünülmektedir. Örgütüne bağlılık örgütü sürükleyen büyük bir güçtür (İşcan ve Naktiyok, 2004). İşgörenlerin örgütlerine kendini yakın hissetmesi ve bağlılığının güçlü olması, bireyin örgüt kimliğini kazanarak iş performansının doğrudan artmasına ve iş doyumunun yükselmesine katkı sağlamaktadır. İşgörenlerin örgütsel bağlılığı kurumsal kapasitenin sağlanmasına, maliyetin azalmasına ve işten elde edilen kârın artış göstermesine destek olmaktadır. İşgörenlerin örgütsel bağlılığının artması, bireyin örgüt içerisinde kendine güveninin artmasını, böylece verimliliğin de yükselmesini doğurmaktadır. Bağlılığı yakalayamayan bireylerde örgüt terki yaşanmakta, bu durum da örgütün güvenilirliğini zedeleyerek ekonomik olarak sıkıntı yaşamalarına sebep olmaktadır. Bireylerin örgütünü sahiplenmeleri, örgütle birlik oluşturmaları, örgüt sisteminin oturmasına ve alınan kararların uygulanmasına katkı sağlamaktadır. Bu durum sayesinde işgören ve işverenler örgüt içerisinde mutlu olmakta, örgütü uzun soluklu yaşatma gayesi içerisinde girmektedir (Öztürk, 2013).

### **2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Temel Boyutları**

Örgütsel bağlılık üzerine alanyazında farklı çalışmalara gidildiği görülmektedir. Araştırmacılar örgütsel bağlılığı derinlemesine açıklamak amacıyla bağlılığın üç boyutunun olduğunu düşünmektedir. Bu boyutlar sırasıyla uyum boyutu, özdeşleşme boyutu ve içselleştirme boyutudur (Güney, 2007).

#### **2.2.2.1. Uyum Boyutu**

Uyum, bireylerin iç ve dış çevresiyle birlikteliğini bozmayacak bir etkileşimi oluşturması sürecidir. Bireylerin kendini iyi hissetmesi; bireylerin kendi ve çevresiyle uyumu yakalaması ile sağlanmaktadır (Başaran, 2004). Uyum, örgütsel bağlılığı dengede tutan en değerli aşama olarak bilinmektedir. Bu aşamada işgören, ilk olarak örgütten aradıklarını bulabilmek için tüm etkileri, kuralları ve emirleri kabullenmektedir. Bu aşama, örgütü dengede tutma aşamasıdır (Brockner, Tyler ve

Cooper-Schneider, 1992). Örgütsel bağlılıktaki uyum boyutu, çalışan bireyin yaptığı iş neticesinde maddi veya manevi aldığı karşılığı düşünerek hareket eder ve karşı taraftan etkilenmeyi kabul eder. Performansı sonucu elde ettiği maddi gelir, görevde yükselme vb. karşılığında başkalarının etkisini kabullenmektedir (Sığı ve Basım, 2006). Uyum boyutu, kısaca işin sonucu aldığı ödüllere göre dışsal bağlanmayı açıklar niteliktedir. Örgüt içerisinde tanınma ve buna dayalı olarak farklı bir konuma yükselme, grup içerisinde saygınlık elde etme, performansa uygun kazanç sağlama, geleceğe dönük kendini iş manasında güvende hissetme gibi temel öğeler, uyum boyutu içerisinde devam eden bireyler için önemli bir değere sahiptir (Güney, 2007).

#### **2.2.2.2. Özdeşleşme (Değer Uygunluğu) Boyutu**

Özdeşleşme, mutlak surette bireyin içerisinde bulunduğu örgütten emin olması ve memnuniyet hissetmesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu durum, örgütü taklit etmeyi istemesiyle ortaya çıkan bir etki sürecidir. Örgüt kendi içerisinde bu etkiyi sağlaması için ilk olarak uyum boyutundaki güveni sağlamalı, sonraki süreçte de vizyonu, stratejik duruşu, ikna kabiliyeti, dinamikliği ve özgüveniyle model teşkil etmesi gerekmektedir (İnce ve Gül, 2005). Bu boyutun sağlanabildiğinin en büyük göstergesi, çalışanın örgütsel yaşam içerisinde diğer çalışanlarla ya da diğer gruplarla iletişim kurup ilişki içerisinde olması ile bilinebilmektedir. Örgüt yaşamında yaptığı iş ve diğer çalışanlarla özdeşleşmiş olan birey mutlu olur. Özdeşleşme boyutunun geliştiği, örgütsel yaşamda işgörenlerin birbirleriyle veya gruplarla isteyerek ilişkiye girmesi ile anlaşılır. İş yaşamında mesleği ya da örgütü ile özdeşleşen işgören huzur ve mutluluk duyar. Çalışanlar iş ortamlarını evi gibi görür ve iş motivasyonu üst düzeydedir. İşgörenin duyduğu huzur ve mutluluk, verimliliği de olumlu etkiler (Arslan ve Demirci, 2015). Aydın (2010)'a göre de birey, örgütü tarafından kabul görmesi ve o örgüte ait hissetmesi ile özdeşleşmektedir. Böylece bireyin örgüt ile ilişkileri birey açısından değerli hale gelmektedir.

#### **2.2.2.3. İçselleştirme Boyutu**

Örgütsel bağlılığın son aşaması, içselleştirme boyutudur. Burada kişilerin ve örgüt bütünüünün ahenkli uyumu söz konusudur. İşgören istek ve değerlerinin örgüt değerleriyle bir uyumu yakalaması, böylece örgüt değerlerinin birey değerleri, tutum ve davranışlarına etki etmesi sürecidir (Balcı, 2000). Bu aşama diğer aşamalara nazaran örgütsel bağlılık sürecine daha derin anlamlar yüklemektedir. İşgörenin

kendi içerisindeki oluşturduğu değerlerle örgütün birlikte meydana getirdiği değerlerin örtüşmesi ve karşılıklı bir uyumun söz konusu olması gerekmektedir. Örgütler içerisinde ulaşılması beklenen en önemli boyut, içselleştirme boyutu olarak bilinmektedir. İçselleştirmede diğer aşamalara göre bireyde süreklilik sağlamaktadır; dışsal faktörlerden ziyade içsel süreçte etkin rol oynayan bir yapıdan meydana gelmiştir, kendi kendini devam ettirebilmektedir (Handy, 1993).

### 2.2.3. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

Örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili çok farklı araştırmalar gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmalar sonucunda da farklı yaklaşımlar ortaya konmuştur. Yapılan çeşitli araştırma sonuçlarına göre örgütsel bağlılık yaklaşımlarını üç ana başlıkta toplamak mümkündür. Bu yaklaşımlar; tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve son olarak çoklu bağlılık yaklaşımları olarak ele alınmaktadır.



Şekil 3. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Kaynak: Dolu, B. (2011). *Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Projesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

#### 2.2.3.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımları

Bu yaklaşıma göre bağlılık, işgörenin görev alanında belli bir vakit geçirmesi sonucunda iş ortamını değerlendirmesi, böylece bireyde duygusal olarak örgüte bağlanması sürecidir. İşgörenin örgütle fikir ve duygu birlikteliği, örgüte kendi gücüyle dâhil olmasını ifade etmektedir (Çöl, 2004).

Huczynski ve Buchanan (2001)'a göre, tutumsal bağlılığı, işgörenin dâhil olduğu örgütün kuralları, değerleri ve amaçlarıyla özdeşleşmesi, görevi ile ilgili tüm faaliyetlere yüksek katılım göstermesi ve örgütüne yüksek sadakatle bağlanması olmak üzere üç aşama ile ele alınmaktadır. Bu bileşenlerden yola çıkarak örgütsel

bağlılığı, işgörenlerin örgüt amaç ve değerleriyle uyum göstererek özdeşleşmesi, örgüte sadakatle katılımda istek duyması süreci olarak ifade edilmektedir (Akt., Boylu, Pelit ve Güçer, 2007).

#### **2.2.3.1.1. Allen –Meyer’in Yaklaşımı**

Tutumsal bağlılıkla alakalı Allen ve Meyer, derinlemesine bir çalışma gerçekleştirmiştir. Allen ve Meyer’e göre, işgörenlerin bağlı oldukları örgütlerle aralarında bağ kurması ve ilişki içerisinde olması, tutumsal bağlılıkla açıklanmaktadır. Bu yaklaşıma göre işgörenin örgüt içindeki tutum ve davranışları, bağlılığın boyutunu açıklar niteliktedir. Bireyin bağlılığın en büyük göstergesi, örgütte devamlı olarak kalmaya olan istekliliğidir (Gül, 2002).

Allen ve Meyer, örgütsel bağlılığı üç temel ögeye dayandırmaktadır. Bunlar duygusal (affective), devam (continuance) ve normatif bağlılıktır.

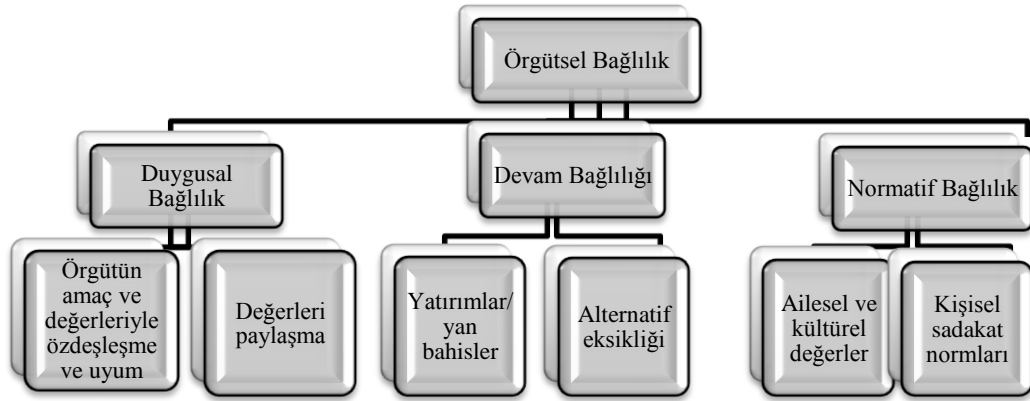
**Duygusal Bağlılık:** Bireyin içinde yer aldığı örgüte duygusal bağlılığının en önemli ifadesi, onun örgütle bütünleşmesiyle açıklanmaktadır. Bireylerin örgüt içerisinde kalmasının nedenleri arasında örgüte karşı bağlılık hissetmesi ve örgüt amaçları ile kendi amaçlarını özdeşleştirmesidir. Yüksek düzeyde duygusal bağlılıkla olan bireyler, ihtiyaçtan ziyade, örgütte kendi istekleri ve hissettikleri doğrultusunda kalmaya devam eder (Gürkan, 2006). Bundan dolayı güçlü duygusal bağlılık taşıyan işgörenler, örgüt amaç, hedef ve değerlerini içselleştirir; kendisini örgütün temel taşı olarak görür ve örgütte sürekli olarak kalmayı arzular (Seyhan, 2014).

**Devam Bağlılığı:** Meyer ve Allen (1997)’e göre devam bağlılığı, duygusal bağlılıktan tamamen farklı bir mekanizmayla hareket etmektedir. Bu bağlılığa göre işgören, işletmesine maddi zarar vermemek ve farklı olumsuz durumlar yaşatmamak için örgütten ayrılmaz, kendini işletmeye devamlılık sağlama konusunda zorunlu görmektedir. Bu bağlılık, işgörenin örgüt içerisinde gösterdiği çaba ve yatırımlar neticesinde ortaya çıkmaktadır. Devam bağlılığı yüksek olan birey, örgüt içerisinde gösterdiği çaba neticesinde edindiği para, makamı kaybetme cesaretini kendinde görememektedir. Gösterdiği uzun süreli üstün performansla elde ettiklerini, örgüt içerisinden ayrılmasıyla kaybedeceğini düşündüren bir bağlılık çeşididir (Boylu vd., 2007).

**Normatif Bağlılık:** Bu bağlılık türüne göre birey kendini örgüte karşı büyük bir sorumluluk hissiyle hareket etmektedir. Allen ve Meyer (1997)’e göre normatif bağlılık, örgüte giriş öncesi ve sonrasındaki yaşantılardan birey doğrudan



etkilenmektedir. Bu durum da bireyin kazandığı örgütsel bağlılık normuyla ifade edilmektedir. Normatif bağlılık, işgörenin dâhil olduğu gruba sorumluluk hissetmesinin sonucuyla meydana gelmektedir. İşgören, kendini örgüte devam etmesinde zorunlu hisseder, bu inancını destekler nitelikte davranışlar sergiler (Gözen, 2007). Bir diğer açıklamaya göre ise işgören, işverenin onun gelişimi için sağladığı maddi manevi desteği ve sonucunda edindiği bilgi ve tecrübelerinin faydalarını bilir, buna benzer sebepler doğrultusunda işverenin emeğinin karşılığı olarak örgüte karşı bağlılık geliştirir (Aslan, 2008).



Şekil 4. Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli

Kaynak: Güçlü, H. (2006). Turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

#### 2.2.3.1.2. Etzioni'nin Yaklaşımı

Örgütsel bağlılığı sınıflandırma ile ilgili yapılan en önemli yaklaşımlardan biri Etzioni tarafından gerçekleştirilmiştir. Etzioni, üç tür bağlılık sınıflandırması yapmıştır.

**Ahlâki bağlılık:** İşgörenin, bulunduğu örgütün hedef, amaç ve değerlerini kendine yakın görerek içselleştirmesi ve otoriteyle özdeşleşmesi aşamaları ile meydana gelmektedir. Bireyler, içerisinde bulunduğu örgüt, hatta toplum için fayda getireceğini düşündüğü amaçları önemseydiğinde ve kabul ettiğinde örgütüne karşı yüksek düzeyde bir bağlılık görülmektedir (Gülova ve Demirsoy, 2012).

**Hesapçı bağlılık:** Bu bağlılık, işgörenlerle örgüt arasındaki çıkar birlikteliğini ifade eder. Karşılıklı bir alışveriş söz konusudur. Çalışan, gösterdiği çaba sonucu elde ettiklerini düşünür ve bu sebeple örgüte karşı bağlılık hisseder (Bayram, 2006).

**Yabancılaştırıcı bağlılık:** Bu bağlılık diğer bağlılıklara göre olumsuz bir durumu ifade eder. Çalışanların kısıtlandığını hissetmesiyle örgüt bağlılığının azaldığı görülmektedir. Ancak her ne kadar bağlılık azalsa da işgörenler, örgüt üyeliğine devam etmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007).

Etzioni ayrıca örgütte uyumla ilgili çalışmalar gerçekleştirmiştir. Örgüt içerisinde temel öğeler arasında uyum sürecini görmektedir, örgütün birçok özelliği bu uyum süreci doğrultusunda ortaya çıkmaktadır. Örgüt türleri bu uyum faktöründen doğrudan etkilenmektedir (Akt; Bursalıoğlu, 2014).

### **2.2.3.1.3. O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı**

O'Reilly ve Chatman (1986)'a göre örgütsel bağlılık, örgüt ve birey arasında oluşan ruhsal bağ olarak ifade edilmektedir. Diğer araştırmacılar gibi bu ikili arasındaki bağın güçlenmesi için kişinin örgütle özdeşleşmesi gerekir. Birey için örgütün değer, amaç ve kuralları önceliklidir ve bu özellikleri kendiyile özdeşleştirir. Böylelikle örgütsel bağlılık, bireyin içinde bulunduğu örgütle belli zaman içerisinde ilişki içerisinde olup örgütün bakış açısını içselleştirip kendine uyarlama süreci olarak ifade edilmektedir (Gündoğan, 2009).

Araştırmacılar, ilgili yaklaşıma göre örgütsel bağlılığın üç aşamasından bahsetmektedir. Bu aşamalar sırasıyla örgüte uyum evresi, örgütle özdeşleşme evresi ve içselleştirme evresidir (Naktiyok ve Polat, 2016).

**Uyum Bağlılığı:** Bu bağlılık, bireyin ödül kazanmak veya ceza almamak adına gerçekleştirdiği bir takım davranışları sergilemesi olarak ifade edilmektedir. Bireye göre onun için paylaşım mühim değildir, önemli olan belli maddi veya manevi ödülü kazanmaktır. Buradaki en büyük etken, ödül veya cezanın örgüt içerisinde var olmasıdır (İlleez, 2012).

**Özdeşleşme bağlılığı:** Uyum bağlılığından ziyade bu bağlılıkta duygular ön plandadır. Özdeşleşme bağlılığına göre işgören grupla mutlak surette bağ kurmalı ve olumlu ilişki noktasında doyuma ulaşmalıdır. Bu sayede birey, o grubun üyesi olmaktan mutluluk duymaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007).

**İçselleştirme bağlılığı:** Bu bağlılık türü, diğer bağlılıklardan daha köklü bir değişimin sonucu ortaya çıkmaktadır. Burada işgörenlerin örgütsel bağlılığı, tamamen bireysel ve örgütsel hedef ve değerler arasındaki uyumla gelişmekte veya gerilemektedir. Bu bağlılığa ulaşabilmiş işgörenler, kendi iç dünyasında örgüt

değerleri ile uyumu yakalamış, bu uyum neticesinde beklenen tutum ve davranışı sergileyen bireyler olarak tanımlanmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007).

#### 2.2.3.1.4. Kanter'in Yaklaşımı

Örgütler sosyal sistemler olarak adlandırılmaktadır. Her örgütün belli ihtiyaç istek ve amaçları bulunmaktadır. Bireyler de örgütün bu beklentilerini, örgüte karşı olumlu tutum ve davranışlar sergileyerek, uyumlu hareket ederek sağlamaktadırlar (Kaya, 2009).

Kanter'in ortaya koyduğu bu yaklaşıma göre örgütsel bağlılık, işgörenlerin emek ve bağlılıklarını, içerisinde bulunduğu sisteme, örgüte vermeyi istemeleri ve böylece kişiliklerini, diğer kişilerle ilişki kurarak bir hale getirmeleri sürecidir. Kanter'e göre örgütsel bağlılık üç tür bağlılıkla sağlanmaktadır; bunlar devam, birlik ve kontrol bağlılıklarıdır (Özcan, 2008).

**Devama Yönelik Bağlılık:** İşgörenin bu bağlılıktaki amacı, örgütün devamlılığını sağlamaktır, onun asıl çabası, örgütü yaşatmaktır. Birey örgütten ayrılanın sonucunda kendisinin maddi sıkıntılar yaşayacağını düşünür, bu sebeple kendi çıkarları doğrultusunda kalmaya devam eder (Köse, 2014).

**Birlik Bağlılığı:** Bu bağlılığa göre işgören, örgütle sosyal aktiviteler içerisine girer, gruba sosyal ilişkiler yoluyla bağlılık hisseder. Bu bağlılığın bir diğer adı birleşme olarak bilinmektedir. Gruba dair olumlu duygular hissetmesi sonucu örgüte bağlılığı artmaktadır (Aydiner, 2008).

**Kontrol Bağlılığı:** Bu bağlılığa göre bireyin değerlerinin örgüt değerleriyle benzerlik göstermesi gerekmektedir. İşgörene göre, gösterdiği performanstaki değerler, örgütün değer ve normlarını kapsadığı sürece kontrol bağlılığının meydana geldiği söylenebilir (Gözen, 2007).

Kanter (1968)'in geliştirdiği bu bağlılık türlerine bakıldığında, her birinin farklı neticeleri olduğu görülmektedir. Eğer bir örgütte ağırlıklı olarak devam bağlılığı gözleniyorsa, örgütteki bireylerde ayrılma daha az görülmektedir. Birlik bağlılığı yüksek olan örgütlerde ise grubun birbirine yakın olmasından ötürü dış tehditlere daha kapalı olduğu söylenmektedir. Kontrol bağlılığı ağırlıklı örgütlerde ise örgüt üyeleri arasında örgüt değerleriyle bireysel değerlerin uyumunun çok daha yüksek olduğu bilinmektedir (Aydiner, 2008).

### 2.2.3.1.5. Penley ve Gould'un Yaklaşımı

Penley ve Gould (1988), örgütsel bağlılık sürecinde iki ana kavramın olduğunu söylemektedir; bu kavramlar örgütsel bağlılığın duygusal ve araçsal yönünün bulunmasıdır. Bu kavramlardan da yola çıkarak Penley ve Gould, Etzioni'nin örgütsel bağlılık yaklaşımına dayalı olarak örgütsel bağlılık konusunda açıklamalarda bulunmuştur. Örgütsel bağlılığı üç grupta incelemiştir; bunlar ahlaki bağlılık, çıkarıcı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılıktır (Çelik, 2012).

**Ahlaki Bağlılık:** Bu bağlılığı taşıyan işgörenler, örgütün hedeflerini kabul eder ve kendi hedefleri ile özdeşleştirir. Birey gösterdiği çalışmalarla kendini adeta gruba adar, örgütün başarısı için çaba gösterir ve örgüte karşı kendini sorumlu hisseder (Aydın, 2008).

**Çıkarıcı Bağlılık:** Bu bağlılık türü diğerine nazaran çıkar ilişkisine göre ilerlemektedir. Karşılıklı bir alışveriş söz konusudur. İşgören kendi amaçlarını gerçekleştirmek için örgütü bir basamak olarak görür (Odabaş, 2014).

**Yabancılaştırıcı Bağlılık:** Burada işgören kendini tam anlamıyla kapana kısılmış gibi bir hissiyata kapılarak örgütte kalmayı sürdürür. İş imkânı bulunmaması ve örgüt iç çevresinde kontrolü bulunmamasından kaynaklı bir algı geliştirir ve bu sebeple örgütten ayrılmaktan çekinir (Toker, 2011).

### 2.2.3.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları

Davranışsal bağlılık, içsel durumdan ziyade dışa vurumla ilgilenmektedir, araştırmacılar tarafından ele alınan bağlılığın dışa vurum biçimi olarak ifade edilmektedir. Burada önemli olan, işgörenlerin önceki tecrübelerinin ona yol göstermesi ve örgütle ne derece uyumlu olduğunu kabul etmesidir. Bu uyum ve olumlu tecrübeler, onun örgütsel bağlılığını etkilemektedir. Davranışsal bağlılık böylece işgörenin belli bir zaman örgüte dâhil olması ve örgütteki sorunlarla nasıl baş edebildiği ile ilgilenmektedir (Arslan ve Demirci, 2015).

Farklı bir ifadeye göre bu bağlılık, örgütten ziyade işgören davranışlarına göre şekillenmektedir. İşgören bir davranışta bulunur, farklı sebeplerle bu davranışına devam eder ve o davranışına bağlanır. Davranış farklı etmenlerden olumlu etkilenir ve böylece tutuma dönüşerek davranış tekrarı artış gösterir (Çöl, 2004). Davranışsal bağlılığa ilişkin alanyazında geliştirilen iki önemli yaklaşım söz konusudur. Bunlar “Becker’in Yan Bahis Yaklaşımı” ve “Salancik’in Yaklaşımı”dır.

### 2.2.3.2.1. Becker (Bahis)'in Yaklaşımı

Becker'e göre birey, farklı yan bahis içerisine katılır, davranışları ile doğrudan ilişkisi olmayan menfaatleri ile bütünleştirir ve böylece bağlılık meydana gelir. Başka bir ifadeyle bağlılık, işgören örgüt içerisinde belli davranışlarını sürdürmekten vazgeçtiğinde kaybedeceklerini düşünür ve bu kaybı yaşamamak için davranışlarını sürdürmeye devam eder. Bu yaklaşıma göre bağlılığın olması için dört yan bahis kaynağının sağlanması gerekmektedir (Gürbüz, 2012).

**a)Toplumsal beklentiler:** Birey, sosyal çevre ve duygusal yaptırımlar neticesini düşünerek bazı davranışlarına sınır koymaktadır. Toplum içerisinde fazla iş değiştiren bireylere olumsuz tutum geliştirilmesi, toplumsal baskı olarak ifade edilebilmektedir, böylece birey kendini sınırlar ve yan bahse girer (Gürbüz, 2012).

**b)Bürokratik düzenlemeler:** Yan bahislerin ikinci kaynağı olarak bürokratik düzenlemelerin olduğu ifade edilmektedir. Birey bir işte çalışmaktadır ve bürokratik düzenlemeler gereği emekli olması durumunda emekli maaşı alabilmesi için belli miktarda maaşlarından kesinti yapılmaktadır. İşgören işten ayrılmak isterse, hizmet ettiği sürede kesilen miktarın yüksek olduğunu görmektedir. Bunu gören birey, farklı bir yan bahis içine girer ve ayrılmaktan vazgeçer. İşten ayrılması ile emeklilik için kesilen miktarı alamayacak ve böylece emeklilik aylığı elde edemeyecektir (Aras, 2012).

**c)Sosyal etkileşimler:** Bu bağlılık yaklaşımında yan bahis kaynakları içerisinde sosyal etkileşimler önemli bir yere sahiptir. İşgören içerisinde bulunduğu grupla ilişki kurarken karşısındaki kişilerde olumlu bir kanaat sağladığını düşünür. Böylece bu olumlu etkinin bozulmaması için belli davranışları devam ettirmesi gerekmektedir (Kardeş, 2009).

**d)Sosyal roller:** Yan bahisler, işgöreni içerisinde bulunduğu gruba uygun rol sergilemeye zorlar, bu birey sosyal duruma alışkanlık sağlar ve başka bir role uyum sağlayamayacağını düşünür (Kardeş, 2009).

### 2.2.3.2.2. Salancik'in Yaklaşımı

Salancik yaklaşımına göre bağlılık, işgörenin davranışları ile örgüte olan yakınlığının ve böylece örgüt içi faaliyetlerinin artması durumudur (Belli, 2014). Bu yaklaşımda en önemli unsur, tutum ve davranış arasında gözlenen bir uyumun yakalanmasıdır. İşgörenin tutum ve davranışı arasında uyumsuzluk olması, ortamda sıkıntı yaratmaktadır. Davranış şekli birey için çok önemlidir, böylece her davranışa

aynı oranda bağlanma söz konusu değildir. Örgütün gözü önünde, istenerek gerçekleştirilen davranışlar, farklı derecelerde bağlılık meydana getirmektedir (Demir, 2012).

### **2.2.3.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı**

Çoklu bağlılık yaklaşımında gruba, örgütü meydana getiren farklı etkenlerin çoklu bağlılıkları sonucu ortaya çıkması, örgütsel bağlılığı doğurmaktadır. İşgörenler hem örgüt iç çevre olan işverene, örgüt liderine, içerisindeki grup arkadaşlarına hem de örgüt dış çevrede yer alan müşterilere, sendikalara, farklı yan kuruluşlara çeşitli bağlılıklar oluşturur (Bülbül, 2007).

### **2.2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler**

Örgütsel bağlılık ile ilgili alanyazın incelendiğinde örgütsel bağlılığı farklı değişkenlerin etkilediği görülmektedir. Yapılan çalışmalardan da yola çıkarak örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri kişisel ve örgütsel faktörler olarak iki grupta ele almak mümkündür. Kişisel faktör içerisinde yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, deneyim, kıdem gibi faktörlerle sayılmaktadır. Örgütsel faktörler içerisinde ise iş doyumunu, performans, katılım ve destek, devamsızlık, işe zamanında gelmeme problemi, örgüt yönetimi türü, ücret gibi faktörler kabul edilmektedir (Mutlu, 2013).

#### **2.2.4.1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Kişisel Faktörler**

Örgütsel bağlılıkla ilgili alanyazına bakıldığında kişisel faktörler içerisinde çok fazla etkenin sayıldığı görülmektedir. Bireylerin kişisel özelliklerindeki farklılıkları, örgütsel bağlılık üzerinde büyük bir etkiye sahip olmakla birlikte çok farklı sonuçlara sebep olmaktadır ve bireyin demografik yapısı, örgütsel bağlılıkla yakın ilişki kurmaktadır (Şahin, 2014).

##### **2.2.4.1.1. Eğitim Düzeyi**

İşgörenin eğitim düzeyinin artması, farklı araştırmacılar tarafından örgütsel bağlılık açısından olumlu/olumsuz etki yarattığını düşündürmektedir. Uygur (2004)'a göre eğitim düzeyinin artması, örgütsel bağlılık açısından olumsuz bir sonucun meydana geldiğini savunmaktadır. Görevli olduğu alanla alakalı daha fazla eğitilen işgörenin kendine güveni artmakta ve daha avantajlı başka örgüt içerisinde de var olabileceğini düşünmektedir. İnce ve Gül (2005) de benzer ifadeleri kullanmaktadır. İşgörenin eğitim seviyesinin artması, beklentilerin artmasına yol açmakta ve bu sebeple örgütsel bağlılığın azalması sonucu ortaya çıkmaktadır. Bazı araştırmalar da

bunun tam tersini savunmakta, eğitim düzeyi yükseldikçe örgüt içi olumlu karar verme, sorumluluk hissetme ve destek artmaktadır (Çolakoğlu vd., 2009).

#### **2.2.4.1.2. İş Beklentileri**

İşgörenler farklı gereksinimlerini giderebilmek amacıyla örgüt içerisinde yer alır ve örgütsel faaliyetleri gerçekleştirir. Örgüte dâhil olan bireyin, doğal olarak örgütten beklentileri olmaktadır. İşgörenin ihtiyacını karşılayan kurum, örgütsel bağlılığı da böylece yüksek tutmaktadır. Örgüt veya işin bireyin ihtiyacını ne derece karşıladığı, örgütsel bağlılığın derecesini belirlemektedir (İnce ve Gül, 2005).

#### **2.2.4.1.3. Yaş**

Örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer kişisel faktör, yaş faktörüdür. Araştırmalar sonucunda yaş, kıdem ve hizmet süresi ile birlikte ifade edilir. Yaş arttıkça, örgütsel bağlılığın yükseldiği düşünülmektedir (Akgül, 2014). Farklı araştırma sonuçlarından yola çıkarak göreve yeni katılan bireyin, örgüte bağlılık düzeyleri yaşlılara kıyasla daha düşük olduğu saptanmaktadır. Bunun en temel sebebi arasında iş doyumunun eksikliği ve uzun süreli zaman geçirmemesinden kaynaklı bir birlikteliğin oluşmamasıdır. Yaş ilerledikçe, farklı iş imkânları azalmakta ve işgörenler bu sebeple işine daha da sahip çıkmaktadır. Bazı çalışmalarda ise bu sonucun tam zıttı sonuç elde edildiği görülmüştür. Yaş olarak daha küçük işgörenlerde, örgütsel bağlılığın daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Tecrübenin azlığı, bireyi işine daha bağlı kılmış, tecrübesi fazla olan işgörenleri ise farklı iş imkânı bulabileceği düşüncesine yöneltmiştir (Çevik, 2014). Kılınç (2013)'a göre de örgütsel bağlılıkla yaş arasında pozitif korelasyon ortaya çıkmıştır. Bireyin yaşının ilerlemesi, görevinde de ilerlemesine yardım etmekte, böylece örgütsel bağlılığın da artmasına yol açmaktadır.

#### **2.2.4.1.4. Kıdem**

İşgörenlerin performansına etki eden bir diğer etmen, kıdem/görev süresidir. Örgütte geçen sürede işgören açısından örgüte maddi veya manevi katkısı giderek artmakta, işgörenin statüsü, maaşı, diğer imkânları yükselmekte; böylece işgören örgüte daha da bağlanmaktadır. Böylece kıdem, örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir (Özkaya, Karakoç, Deveci ve Kara, 2006). Yalçın ve İplik (2007)'e göre de kıdem ile örgütsel bağlılık doğrudan ilişkilidir. Mesleki kıdem ile bağlılık arasında olumlu, aynı görevde geçen yıl açısından ise olumsuz bir ilişki

bulunmaktadır. Aynı iş alanında sürekli çalışan işgören, terfi alamamasından dolayı olumlu tutumunu değiştirip örgüte olan yüksek bağlılığını zamanla kaybetmektedir.

#### **2.2.4.1.5. Cinsiyet**

Alanyazında kadın veya erkeklerin hangisinin örgüte daha fazla bağlı olduğuna ilişkin birçok araştırma yer almaktadır. Ancak örgütsel bağlılık açısından kesin çizgi ile ayırt etmek mümkün görülmemektedir. Farklı çalışma içerisine giren araştırmacılar, genellikle erkeklerin kadınlara göre örgütsel bağlılığın daha düşük olduğunu meydana koymuşlardır (Ahmadı, 2014). Hrebiniak ve Alutto (1972)'ya göre, kadın işgörenlerin örgütsel bağlılıkları erkeklere kıyasla üst seviyededir. Bu çalışma sonucuna göre bayan işgörenler örgütlerini daha az sıklıkta terk etmektedir. Mowday, Portre ve Steers (1982) yaptığı çalışmada, bayan işgörenlerin mevcut pozisyonlarını erkeklere nazaran çok daha zor elde etmelerinden ötürü erkeklere göre daha fazla örgütsel bağlılığı olduğunu ifade etmişlerdir. Ferreira (2007) da cinsiyeti örgütsel bağlılık açısından incelemiş ve benzer bir sonuç bulmuştur. 1201 hemşire üzerinde örgütsel bağlılığı inceleyen araştırmacı, bayan hemşirelerin daha yüksek bir bağlılıkla kurumlarında çalışmaya devam ettiği sonucuna ulaşmıştır.

#### **2.2.4.1.6. Medeni Durum**

Alanyazında örgütsel bağlılık ve medeni durumla ilgili çok fazla çalışmaya rastlanılmamıştır. İşgörenin evli ya da bekâr olmasının kişiye göre değişkenlik göstereceği için örgütsel bağlılık açısından bir yargıda bulunulmasının zorluğundan bahsedilmektedir. Bazı araştırmalar doğrultusunda boşanmış ya da evli kadınların bekârlara göre iş bulmasının veya örgütten ayrılmasının maddi bir sıkıntı yaratacağını düşünerek örgütsel bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır, işgörenlerden evli olanların bekârlara kıyasla daha fazla bağlılık gösterdiği düşünülmektedir (Akdağ, 2014).

#### **2.2.4.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgütsel Faktörler**

Çalışanlar için örgütün sunduğu imkânlar büyük önem taşımaktadır. Beklentilerine cevap arayan işgörenler, örgüt tarafından ihtiyacının karşılanmasıyla örgüte olan bağlılığının yükselmesi beklenmektedir. Çalışanın tatmin olması, örgütün sağladığı olanaklarla değişkenlik göstermektedir. Örgütsel bağlılığın bireyde büyük bir değişime neden olan kişisel özellikler gibi bireyi etkilemekte, tüm örgütsel faktörlerin birleşimi göz önünde tutulmaktadır (Akıncı, 2002).



Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler çok farklı kategorilerde ele alınmaktadır. İşin gerekliliği ve niteliği, yönetim biçimi, ödül sistemi, örgüt kültürü, takım çalışması, rol belirsizliği ve çatışması gibi çeşitli sıralamalara gidilebilir. Bu faktörler aşağıda ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır.

#### **2.2.4.2.1. Yönetim Tarzı ve Liderlik**

Yönetim tarzı ve liderlik rolleri, işgörenler açısından büyük bir etkiye sahiptir. Örgüt içerisinde alınan kararlara çalışanların katılım sağlayıp sağlamaması, örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde etkilemektedir. Demokratik, katılımcı bir anlayışla yaklaşan lidere işgörenlerin bakış açısı ile engelleyici ve daha otokratik bir stilde çalışanlarına yaklaşan yöneticinin kurduğu bağlılık, örgüt açısından büyük farklara sebep olmaktadır. Engelleyici bir rol üstlenen yöneticinin kurduğu örgütte güven ve bağlılık duyguları büyük bir yara almaktadır (İnce ve Gül, 2005). Liderlik rolü örgütsel bağlılıkta büyük bir öneme sahiptir. Birçok araştırmacı tarafından geleneksel yönetim tarzı içerisinde çalışan işgörenlerin ihtiyaçlarını karşılamada eksik kaldığı görüşü savunulmaktadır. Bireyleri kararlara dâhil eden, onların her yönden gelişimine destek olan liderlik modelleri günümüzde yaygınlaşmaya devam etmektedir. Katılımcı anlayışa sahip olan liderler ise grup dinamiğini yakalamakta ve örgütsel bağlılık doğrudan örgüt içerisinde artmaktadır (Duygulu ve Aban, 2007).

#### **2.2.4.2.2. Örgütsel Adalet**

Örgütsel adalet, işgörenlerin işyerlerinde örgütsel açıdan adaletin etkisi ve derecesini ortaya koymak için ortaya konmuş terimdir. Örgütsel adaletle örgüt içerisinde bulunan çalışanların görevlerinde ne derecede hakkaniyetli davranıldığını düşünmeleri; bu tutum ve düşüncelerin örgütsel olarak nasıl bir etkinin meydana geldiği ele alınmaktadır. Örgütte çalışan işgörenlerin örgütün adaletine inanmaları, işgörenlerin işe sahip çıkmasında ve iş motivasyonunda büyük bir etki oluşturmaktadır (İşcan ve Sayın, 2010). Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan araştırmaların genelinde iki kavram arasında ilişkinin olduğu, örgütsel adaletin bağlılığı olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Wasti'nin 2001 yılındaki araştırmasında da benzer bir sonuç ortaya çıkmıştır. Hem kamuda hem de özel sektörde çalışanlar üzerinde araştırma yapmış olup genel itibarıyla örgütsel adaletin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

#### **2.2.4.2.3. Örgüt Kültürü**

İşgörenler arasında birliktelik sağlayan, ortak bir dil oluşumunda önemli katkılar sunan, ilişkilerde ortak bir düşünce, değer ile örgütsel kimliğin oluşumuna destek olan etken olarak örgüt kültürü ele alınmaktadır. Örgüt kültürüne ait Morrhead ve Griffin tarafından kapsamlı bir tanım oluşturulmuştur: “Örgüt kültürü, birbiriyle ilişkili birçok değerlerden meydana gelmiş ve bu değerlerin örgüt tarafından özleşmesi sonucu ortaya konmuş mühim bir kavramdır. Bu kazanılması beklenen değerler, işgörenler tarafından benimsenir ve böylece ortak bir davranış dizini meydana gelir, bu davranışlar ise iletişim kanalıyla içselleşip öğrenilir.” (Akt, Alıca, 2008). Farklı bir açıklamaya göre örgütsel kültür, bir örgütün kendine has olmasını sağlayan, örgüte kişilik, değer ve mana katan, örgütü diğerlerinden farklı ve anlamlı hale getiren özelliklerin bütünüdür. Son yıllardaki çalışmalar ele alındığında örgütsel kültür kavramına sıkça rastlanmaktadır. Bunun en önemli sebepleri arasında, mevcut kültürün bireysel ve örgütsel sonuçlarda büyük bir etki meydana getirmesi görülmektedir. Örgüt kültürü, örgüt istekleri ile işgören öncelikleri arasında iletişim kanalı rolünü üstlenmekte ve örgütsel bağlılığı doğrudan etkilemektedir, bu sebeple örgütsel kültür ayrı bir önem taşımaktadır (Erdem, 2007).

#### **2.2.4.2.4. Ücret**

İşgörenlerin elde ettikleri ücret, örgütsel bağlılıkta önemli bir unsurdur. Ayrıca işgörenin sosyal hayatında veya örgütteki statüsünde bile büyük bir etken olduğu bilinmektedir (Gözen, 2007). Bazı çalışanlara bakıldığında, onlar için ücret konusu, iş ortamı ve diğer konularda tatmin olmaktan çok daha önemlidir. Alınan ücretle ilgili fikirlerin meydana gelmesinde, geçimin standartlığı söz konusu olsa da daha öncelikli olan diğer işgörenlerin aldığı ücretle olan mukayesedir. Çalışanlar genellikle ücret kıyaslaması içerisine girmektedir. Adil bir ücret dağıtımı, birçok işgörene göre kendine yakın bir görevde bulunan bireyin ne kadar ücret aldığı ile doğrudan ilişkilidir. Çalışanın işi terk etmesinde, ücret konusunun büyük bir etken olduğu düşünülmektedir (Cengiz, 2008). İşgören açısından ücret önemli bir değere sahip olmakla birlikte yapılan yüksek ödeme işin cazibesini artırmakta ve örgütsel bağlılığı da doğrudan yüksek seviyeye çıkarmaktadır (Yıldız, 2010).

#### **2.2.4.2.5. Örgütsel Destek ve Ödüller**

Örgüt amaç, hedef ve değerlerinin, çalışanın geleceğinin dikkate alındığı ve bu dikkat sonucu memnuniyetin oluştuğu durum, örgütsel destek olarak

bilinmektedir. Örgütsel desteğin yüksekliği, işgörende istenilen davranışların ortaya çıkmasında ve verimin yakalanmasında büyük bir etki sağlamaktadır. Örgütün desteğin varlığı ile çalışan birey, güvenli bir ortamda olduğunu düşünür ve örgüte olan bağı kuvvetlenmesine yol açar. Dolayısıyla, üyelere örgütsel desteğe dayalı bir performans artışı yaşanacak, böylece örgütsel bağlılık da doğrudan artacaktır (İnce ve Gül, 2005). İşgörenlerde örgütsel destekle birlikte bir diğer önemli etken ise bireyin ödüllendirilme şeklidir. Gerçekleşen birçok araştırmada, ödül ile örgütsel bağlılığın doğrudan ilişkili olduğunu ifade etmektedir. Örgütsel bağlılıkta bilindik, maddi ödüllerin yanı sıra dışsal, manevi ödüllendirmelerin (dönüt, pozitif değerlendirme, teşvik mesajları, sorumluluk ve değer verme gibi) önemi de bilinmektedir. Örgüt yönetiminin sürekli aynı ödüllendirmeye gitmesinden ziyade, çalışanlarını beklentilerine uygun farklı biçimlerde ödüllendirmesiyle verimin ve motivasyonun sağlandığı görülmektedir (Agun, 2011).

#### **2.2.4.2.6. Takım Çalışması**

Küresel bir dünyanın doğal sonuçlarından olan rekabet, ihtiyaç ve beklentilerin artması, örgütsel bağlılık açısından büyük bir öneme sahip olmaktadır. Örgütler günümüze uygun hale gelebilmek amacıyla sürekli çeşitlenen bir durumu benimsemektedir. Araştırmacılar, örgüt içerisinde oluşan problemleri kişiselleştirmekten ziyade, birleştirici bir etki meydana getiren takım olma fikrini benimseterek çözebileceğini ve örgütsel bağlılığın oluşabileceğini savunmaktadır. İşgörenlerin, iş arkadaşına, görevine, bulunduğu örgüte karşı takım ruhuyla olumlu tutum geliştirmesiyle örgüt içerisinde bağlılığın da yükseleceği kabul edilmektedir (Demirgil, 2008).

#### **2.2.4.2.7. İşin Niteliği ve Önemi**

Mowday, Porter ve Steers (1982)'e göre, örgütsel bağlılık ile görevin kapsamı arasında önemli bir ilişki vardır ve bunu birçok araştırmacı ortaya koymuştur. Bu araştırmalarda temel dayanak, iş kapsamının ve niteliğinin artması ile işgörenlerin karşısına çıkacak imkânlar çeşitlenecek ve bu durum da örgütsel bağlılığı doğrudan olumlu yönde etkileyecektir. Çok açık olmayan bir diğer varsayıma göre ise, değiş-tokuş yaklaşımının örgütler içerisindeki varlığıdır. Mevcut işlerinde daha fazla olanakla karşı karşıya kalan işgörenlerde olumlu duygu ve davranışların gelişeceği savunulmaktadır. Örgüte dâhil olan işgörenin, işine karşı olumlu duygularını artırıcı etkinliklerin varlığı, beceri ve amacına uygun görev

yapması, sorumluluk verilmesi, örgütsel bağlılığını olumlu hale getirmesinde büyük bir önem taşımaktadır (Saç, 2009).

### **2.2.4.3. Örgüt Dışı Faktörler**

Örgüt dışı faktörler, alternatif iş imkânı ve profesyonellik kavramları ile açıklanmaktadır.

#### **2.2.4.3.1. Alternatif İş İmkânı**

Örgüt içerisindeki işgörenlerin, farklı iş olanaklarının olması, işgörenin örgütsel bağlılığını büyük oranda etkilemektedir. İşgören açısından iş olanakları fazla ise bireyin örgüte karşı bağlılığı olumsuz bir durum taşıyacaktır. Örneğin, göreve başlayan işgören, düşük ücretle başlayıp iş açısından bir alternatif bulamıyorsa birey örgüte zorunluluktan bağlanacaktır. Düşük ücretle başlayan birey gibi yüksek ücretle görevine başlayan işgören de aynı örgütsel bağlılığı taşıyacaktır. Ancak yüksek eğitilmiş bir birey açısından alternatif iş olanaklarının olması ise bireyin bağlılığını, tutum ve davranışlarını olumsuz yönde etkileyecektir (Küçük, 2010).

#### **2.2.4.3.2. Profesyonellik**

Profesyonellik, bireyin birikimi ile belli kurallar geliştirmesi ve bu kurallara bağlanması, sorumluluk bilincinin üst düzeyde olması, kendini geliştirdiği alanda farklı örgütler içerisinde de rahatlıkla uyumu yakalayabilen bireyler tarafından meydana gelmiş bir kavram olarak ifade edilmektedir. Profesyonellik, birçok faktörün kendi içerisinde birleşmesiyle oluşmaktadır. Örgütler bireylerin gelişimine, nitelikli iş öğrenmesine destek olmuyorsa işgörenlerin bağlılıkları da doğrudan etkilenmektedir (Küçük, 2010).

### **2.2.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları**

Örgütsel bağlılığın amaçları arasında, işgörenin tercihi ve örgütsel kültür arasında bir uyumun yakalanması olarak ifade edilmektedir. Örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasında da doğrudan bir sonucun meydana geldiği görülmektedir. Bahsedilen mevcut uygunluk, örgüt iklimi ve kültürünü doğrudan destekleyici nitelik taşımasa da, araştırmacıların hem nitel hem de nicel araştırmalar vasıtasıyla bağlılığın koşullarını ve sonuçlarını detaylandırarak çıkarımlarda bulunmalarına bir engel taşımamaktadır. İşgörenin örgütsel bağlılığının sonuçları, örgütsel bağlılığın seviyesine uygun olarak olumlu veya olumsuz bir nitelik taşıyabilmektedir. 1987 yılında Randall'ın gerçekleştirdiği çalışmada, örgütsel bağlılık düzeyleri, bu ortaya

çıkan düzeylerin de işgörene ve örgüt bütününe göre olumlu ve olumsuz sonuçları araştırılmıştır. Bu noktadan hareketle düşük, ılımlı ve yüksek örgütsel bağlılık ile beraber çalışanı ve dolaylı olarak örgütü etkileyen olumlu ve olumsuz sonuçları ele alınmıştır (Özcan, 2011). İşgörenlerin buldukları örgüte bağlılıklarının fazla olması, örgütün daha kalıcı olmasına ve çalışma ortamının bireyler açısından güven duygusu katmasına destek olur. Bununla beraber, çalışanlarda iş doyumunu da örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olmasına yol açmaktadır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenler, beklenen performansı sergilemekte daha az çaba harcamaktadırlar (Altınbaş, 2008).

Örgütsel bağlılık sonuçları ele alındığında, üç tür bağlılık olduğu söylenebilir. Bunlar düşük, ılımlı ve yüksek bağlılıktır. Örgütsel bağlılığın bireysel ve örgütsel sonuçları şekil 5 üzerinde özetlenmiştir.

	BİREYSEL		ÖRGÜTSEL	
	Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
<b>DÜŞÜK BAĞLILIK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bireysel yaratıcılık</li> <li>- Yenileşme ve özgürlük</li> <li>- İnsan kaynaklarının etkin kullanımı</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mesleki gelişimde yavaşlama</li> <li>- Dedikodu sonuçlu zarar gören ilişkiler</li> <li>- Dekikodu sonuçlu olası ihraç, ayrılma veya örgütsel amaçları bozma</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- İş devri</li> <li>- Düşük performansın engellenmesi</li> <li>- İşgörenin zararını sınırlama</li> <li>- Morali yükseltme</li> <li>- Yeniden yerleştirme</li> <li>- Söylentilerin örgüt için yararlı sonuçları</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Yüksek iş devri</li> <li>- Gecikme,devamsızlık ve kalma isteksizliği</li> <li>- Düşük iş kalitesi</li> <li>- Örgüte sadakatsizlik</li> <li>- Örgüte karşı yasal olmayan faaliyetler</li> <li>- Zarara yol açısı dedikodu</li> <li>- İşgören üzerinde sınırlı örgütsel kontrol</li> <li>- Rol modeline zarar verme</li> </ul>
<b>ILIMLI BAĞLILIK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- İleri bağlılık duygusu</li> <li>- Güvenlik</li> <li>- Yeterlik</li> <li>- Sadakat</li> <li>- Yaratıcı bireycilik</li> <li>- Kimliğin korunması</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mesleki gelişim ve ilerleme fırsatları az olabilir.</li> <li>- Parçalı bağlılıklar arasında uzlaşmama riski.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Artan işgören kıdemi</li> <li>- Sınırlı ayrılma isteği</li> <li>- Sınırlı iş devri</li> <li>- Yüksek iş tatmini</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- İşgörenin rol üstü ve üyelik davranışlarının sınırlandırılması</li> <li>- Örgütsel talepler ile iş dışı taleplerin dengelenmesi</li> <li>- Örgütsel etkililikte düşüş</li> </ul>

<b>YÜKSEK BAĞLILIK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bireysel mesleki gelişme ve beklentileri karşılama</li> <li>- Davranışın örgütçe ödüllendirilmesi</li> <li>- Bireyin iş yapma arzusu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bireysel gelişme, yaratıcılık , yenileşme ve hareketlilik fırsatlarının boğulması</li> <li>- Değişime karşı direnç</li> <li>- Sosyal ilişkilerde gerilim</li> <li>- Arkadaş dayanışması yoksunluğu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Güvenli ve dengeli iş gücü</li> <li>- İşgören, daha yüksek üretim için örgütün taleplerini kabul eder</li> <li>- Yüksek düzeyde görev rekabeti ve performans</li> <li>- Örgütsel amaçların karşılanabilmesi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- İnsan kaynaklarının yerinde kullanılmaması</li> <li>- Örgütsel esneklik, yenilik ve uyum ve uyum yoksunluğu</li> <li>- Geçmişteki politika ve süreçlere tam güven</li> <li>- Gayretli işgörenden öfke ve düşmanlık</li> <li>- Örgüt adına yaşadışı ve etik olmayan eylemlere girişme</li> </ul>
------------------------	--	--	---	--

Şekil 5. Örgütsel Bağlılığın Bireysel ve Örgütsel Sonuçları

Kaynak: Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.

#### 2.2.5.1. Düşük Örgütsel Bağlılık

Bağlılık türlerinden ilk olarak düşük düzeyde bağlılık ele alınmaktadır. Bu bağlılık türünün bireye ve örgüte olumlu veya olumsuz bir etki yarattığı düşünülmektedir. Çalışanın düşük düzeyde örgütsel bağlılığı bulunması ile kendini örgüte bağlayan etkin davranışları kazanamamaktadır, ancak istenmeyen durum, çalışan yaratıcılığını ve gelişimine olan istekliliğini meydana çıkartabilecektir. Diğer taraftan çalışan, içinde bulunduğu örgüte karşı düşük bağlılık hissettiği için farklı iş imkânları arayacak ve bu olumsuzluk, yönetimin daha nitelikli iş yapmasına katkı sağlayabilecektir. Örgüt bu olumsuz durumu avantaja çevirebilirse, uzun süreli maddi zararlarından önüne geçebilecektir (Balay, 2000). Örgüt açısından düşük bağlılık sergileyen çalışanlar, kendi işleri ile ilgili yetersiz çaba harcadıkları gibi grup dinamiğinin oluşmasında da düşük düzeyde performans sergilemektedirler. Düşük örgütsel bağlılık sonucu, örgüt açısından birçok olumsuzluğa sebep olabilmektedir. Bağlılığı düşük bireylerde, çok daha fazla problem, şikayet olmakta, bu durum da örgüte, üst yönetim ve otoritesine zarar vermektedir. Böylece müşteri de iş yerine güven duymamakta, maddi büyük kayıplar yaşanması kaçınılmaz hale gelmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007).

#### 2.2.5.2. İlmli Örgütsel Bağlılık

İlmli örgütsel bağlılık seviyesinde çalışan işgörende örgüte devam etmenin yüksek olduğu, iş terklerinin de daha az sıklıkta görüldüğü bilinmektedir. İlmli bağlılıkla örgütüne tutum ve davranış gösteren işgörende, örgütle kendi

arasında uyumu yakalayabilmekte, böylece dengeli bir bağlılık meydana gelmektedir (Dağdeviren Gözen, 2007). Başka bir araştırmaya göre ise ılımlı örgütsel bağlılık, işgörenin tecrübelerinde güçlülüğün görüldüğü, fakat örgütsel özdeşleşme ve bağlılığın yüksek düzeyde olmadığı ifade edilmektedir (Tiryaki, 2005). Randall (1987)'a göre ise, ılımlı örgütsel bağlılık düzeyinde işgören yeterli performansı sergilemektedir. İşgören işin gereklerini yapmakta ve örgütün beklentilerine cevap vermektedir. Birey bir taraftan örgütle bütünleşip özdeşleşmeye çalışmakta, diğer taraftan ise benlik değerlerini ve kimliğini korumaya devam etmektedir.

### **2.2.5.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık**

Bu bağlılık düzeyini kabul eden işgörenlerde, örgütün amaç ve değerlerini kabul etme, örgütle özdeşleşme ve beklenen performansı tutumlarında sergileme çok daha fazla görülmektedir (Seyhan, 2014). Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık duygusunu taşıyan çalışanlarda iş motivasyonu, örgüte karşı güvenleri, iş arkadaşları ile uyumu yüksek olmakta; örgütten ayrılma, örgütsel adaletsizlik algısı, iş doyumsuzluğu, örgütsel sorun gibi olumsuz durumlar daha az rastlanmaktadır (Bayram, 2006). Yüksek örgütsel bağlılık düzeyinde; işgören örgütüne karşı olumlu tutum geliştirmekte ve bağlılık eğilimi gittikçe artmaktadır. Bu bağlılığın olumlu neticeleri arasında biri; örgüte karşı olumlu bir güvenin var olmasıdır. Örgüt içerisinde yüksek düzeydeki bağlılığı taşıyan çalışanlar alınan kararları kendi kararları olarak görmekte ve böylece verimde artış yaşanmaktadır. Yüksek bağlılık taşıyan işgören, işlerinde gerekmedikçe izin almamakta, işe zamanında başlamakta, başarı için yüksek performansla görevine devam etmekte ve böylece örgütü üst seviyelere çıkarmaktadır (Balay, 2000).

## **2.3. İlgili Araştırmalar**

### **2.3.1. Özyeterlik İle İlgili Araştırmalar**

Özyeterlik ile ilgili hem yurt dışı hem de yurt içinde çok fazla sayıda araştırmalar ortaya konmuştur. Bu çalışmaların bazıları örnek olarak verilmiştir.

Hampton ve Mason (2003), ortaöğretim öğrencileri üzerinde cinsiyet, özyeterlik kaynakları, öğrenme bozukluğu gibi değişkenlerin genel özyeterlik ve akademik başarı üzerinde herhangi bir etkisinin olup olmadığı konusunda araştırma yapmışlardır. Araştırma neticesinde, özyeterlik inancı ve akademik başarı üzerinde özyeterlik kaynaklarının etkide bulunduğu ortaya konmuştur.

Izgar ve Dilmaç (2008)'ın yönetici adayları üzerinde yaptığı çalışmada özyeterlik algıları ile epistemeolojik inançları arasında ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Çalışma sonucunda her iki kavram arasında ilişki bulunmuş, özyeterlik algısı cinsiyet değişkenine göre erkeklerin lehine farklılık göstermiştir.

Skaalvik ve Skaalvik (2010) tarafından Norveç'te görev yapan öğretmenlere özyeterlik inancı, öğretmen tükenmişliği ile iş doyumunu arasındaki ilişki konusunda bir araştırmaya gidilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin özyeterliliği ve tükenmişliğin, iş doyumunu ile doğrudan ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Benzer bir çalışmada Klassen ve Chiu (2010) tarafından yapılmıştır. Burada öğretmen özyeterlik, iş stresi gibi kavramların cinsiyet, kıdem gibi değişkenlere göre durumu incelenmiştir. Kıdem ile özyeterlik arasında bir ilişki olduğu sonucu bulunmuş, kadın öğretmenlerin daha fazla iş stresi ve daha düşük özyeterliliğine sahip olduğu görülmüştür. İlkokul ve anaokullarındaki öğretmenler, diğer kademedeki görev yapan öğretmenlere nazaran daha yüksek özyeterlik düzeylerine sahip olduğu sonucu çıkmıştır.

Gençtürk ve Memiş (2010) ilkökul öğretmenlerinin özyeterlik algıları ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi farklı demografik özelliklere göre incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, öğretmen özyeterlik ve iş doyumunda cinsiyet ve eğitim durumuna göre bir fark görülmemiş olup kıdem ve branş değişkenine göre ise anlamlı fark ortaya çıkmıştır. Ayrıca özyeterlik ve iş doyumunu arasında ilişki görülmüştür.

Melik (2014) tarafından Şanlıurfa il merkezinde ilkökul, ortaokul ve lise öğretmenlerini kapsayan araştırmada, öğretmenlerin özyeterlik ve performans yönetimi algı seviyesi incelenmiştir. Bu kapsamında öğretmenlerin özyeterlik ve performans yönetimi algı düzeylerinin okul türü, kıdem, yaş, cinsiyet gibi değişkenlere göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmıştır. Araştırma neticesinde, öğretmen özyeterlik algıları genel ve alt boyutlarda yeterli düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin özyeterlik algıları cinsiyete göre anlamlı farklılık bulunmamıştır. İlkokul öğretmenlerinin özyeterlik algı düzeyi, diğerlerine nazaran daha yüksek çıkmıştır. Kıdem değişkenine göre de farklı sonuçlar elde edilmiştir.

Ateş (2016), öğretmen adayları ve öğretmenlerin özyeterlik inançlarını karşılaştırmak amacıyla Antalya'da bir çalışma yürütmüştür. Bu araştırmadaki amaç, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğretmen adayları ile Antalya'da görev yapan öğretmenlerin özyeterlik algılarını mukayese etmektir. Öğretmen ve öğretmen



adaylarının özyeterlik inançlarının yaş, cinsiyet, okul türü, eğitim durumu, branş gibi değişkenler açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediği araştırılmış olup ortaya çıkan sonuca göre öğretmenlerin cinsiyet, kıdem, eğitim durumu gibi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık görülmezken; okul türü ve branş faktöründe anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Öğretmen adaylarının özyeterlik algıları, görev yapan öğretmenlere göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

### **2.3.2. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Araştırmalar**

Reyes (1992) tarafından öğretmenlerin örgütsel modelleri ile ilgili bir araştırma ortaya koymuştur. Burada örgütsel desteğin, işbirliği ortamının, okulun düzenli ortamının, paylaşılan kararların alınmasının ve denetim sıklığının doğrudan öğretmen örgütsel bağlılığını etkilediğini göstermektedir. Öğretmen örgütsel bağlılığının en güçlü belirleyicileri, öğretmenlerin öğrenme motivasyonu ve etkinlik duygusu olduğu ortaya çıkmıştır. Kadınlar erkeklerden daha yüksek bir bağlılığa sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, deneyim ile örgütsel bağlılık negatif ilişkilidir.

Wu ve Short (1996), öğretmenlerin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. İş doyumu ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Feather ve Rauter (2004), sözleşmeli ve daimi istihdamla görev yapan öğretmenlerin iş güvensizliği, örgütsel bağlılığı ve iş doyumu gibi değişkenlere göre araştırmasını yapmışlardır. Araştırma sonucunda, daimi görev yapan öğretmenlerin iş güvensizliği daha düşük, örgütsel bağlılıkları ise daha yüksek sonucu çıkmıştır.

Sığırı (2007), işgörenlerin örgütsel bağlılığı ile ilgili çalışmasında örgütsel bağlılık konusunda “devamlılık, duygusal ve normatif bağlılık” kapsamında araştırma ortaya koymuştur. Kamuda “işgören devam bağlılığı” daha üst seviyede iken, “duygusal bağlılık” ve “normatif bağlılık” özel sektörde daha yüksek sonuç elde edilmiştir. Araştırmada cinsiyet, mesleki pozisyon ve çalışma süresi ile işgörenlerin duygusal ve normatif bağlılıkları arasında ilişki ortaya çıkmış ancak devamlılık bağlılığı ile bu değişkenler arasında bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Erdaş (2009), ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi ile ilgili bir çalışma ortaya koymuştur. Bu çalışmada, Denizli’deki ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık durumları belirlenmiştir. Bağlılık boyutları incelemelerinde, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarının kendi içerisinde pozitif,

uzlaşma boyutu ile ilgili bakıldığında ise ters bir ilişki olduğu görülmüştür. Kılıçoğlu (2010) da benzer konuda çalışma gerçekleştirmiştir. İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının cinsiyet, kurumunda çalışma süresi, kıdem gibi değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermediği, eğitim durumu değişkenine göre devam bağlılığı alt boyutunda lisans ve önlisans mezunu öğretmenler arasında lisans mezunu öğretmenlerin lehine anlamlı farklılık görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları ile örgütsel iklim algıları arasındaki ilişkiye bakıldığında, örgütsel bağlılık toplam, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt ölçekleriyle örgüt iklimi arasında pozitif yönde bir ilişki görülmüştür. İmamoğlu (2011), Ankara'da görev yapan ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları arasında bir ilişkinin olup olmadığını incelemiş, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algılarının cinsiyet, yaş, mesleki kıdem ve buldukları okulda hizmet sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemiştir. Araştırma sonucuna bakıldığında örgütsel bağlılık ile örgütsel adalet algısı boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca, örgütsel adalet algısı boyutlarının, örgütsel bağlılık tüm boyutlarında yordayıcı etkisi olduğu görülmüştür.

Alanyazında özyeterlik ve örgütsel bağlılık arasında ilişki ile alakalı çok fazla çalışmaya rastlanmamıştır. Ayık, Savaş ve Yücel (2015) tarafından okul müdürlerine yönelik olarak genel özyeterlik ve örgütsel bağlılık arasında ilişki olup olmadığı konusunda bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma Uşak'ta ilkokullardaki 101 okul müdürü tarafından veri elde edilmiştir ve sonucunda özyeterlik ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir anlamlı ilişki olduğu ortaya konmuştur. Hatta regresyon analizi ile özyeterlik güven ve yetenek boyutunun örgütsel bağlılık normatif bağlılık boyutunu yordadığı sonucu alınmıştır.

### 3.YÖNTEM

Bu bölümde, yapılan araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve teknikleri, veri toplama süreci ve veri analizine yer verilmiştir.

#### 3.1.Araştırma Modeli

Bu araştırmada, Balıkesir ilinde ilkokullarda görev yapan öğretmen ve idarecilerin özyeterlik inancı ve örgütsel bağlılıkları açısından görüşlerinin belirlenerek birbirleriyle ilişkisinin olup olmadığını incelemek olarak hedeflenmiştir. Araştırma, var olan bu durumu tespit etmek için genel tarama modelinde bir araştırmadır. Tarama modeli araştırmalar, sosyal bilimlerde yaygın olarak kullanılan, büyük kitlelerin yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni hal gibi araştırmaya konu olan özelliklerini belirlemek amacıyla yapılan betimsel araştırmalardır. Tarama modeli ile araştırmacı, araştırmaya konu olan özellikleri uygun ölçme aracı veya araçlarını kullanarak elde ettiği veriler üzerinde birtakım işlemler yapar ve sonuçlar elde edebilir (Can, 2014).

#### 3.2.Evren ve Örneklem

Bir araştırmada verilerin elde edildiği canlı veya cansız varlıklardan meydana gelen topluluğa evren; hakkında bilgi toplanılmak istenen evreni temsil eden gruba da örneklem denmektedir (Büyüköztürk vd., 2012). Bu bağlamda, araştırmanın evrenini; 2017– 2018 eğitim – öğretim yılında Balıkesir il sınırları içerisinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilkokullarda görev yapan 3313 öğretmen ve 350 idareci oluşturmaktadır.

Araştırmanın örnekleme merkez ilçede bulunan ilkokullardaki basit seçkisiz örnekleme yoluyla belirlenen 470 öğretmen/idareciyi kapsamaktadır. Veriler, 2017-2018 eğitim-öğretim yılı boyunca toplanmıştır. Balıkesir ilindeki resmi ilkokullara 800 ölçek gönderilmiştir. Geri dönen ölçek sayısı 563 olup hatalı işaretleme veya boş bırakılması nedeniyle 93 ölçek değerlendirmeye alınamamıştır. Ölçeklerin geri dönüş oranı % 70 olarak gerçekleşmiştir. Böylece geçerli oldukları görülen 470 ölçekten elde edilen veriler analiz edilmiştir ve böylece 470 ölçek, araştırmanın örneklem grubunu meydana getirmiştir.

### 3.3. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri

Araştırmanın bu bölümünde verilerin toplanması aşamasında kullanılan ölçekler hakkında bilgi verilmeye çalışılacaktır.

#### 3.3.1. Kişisel Bilgiler Formu

Verilerin toplanmasında üç bölümden oluşan ölçek formundan yararlanılmıştır. Ölçeğin birinci bölümünde öğretmenlerin kişisel bilgilerini içeren 5 adet çoktan seçmeli soru kullanılmıştır. Kişisel bilgiler formunda öğretmenlerin cinsiyetleri, görevleri, meslek kıdemleri, branşları ve eğitim durumları hakkında bilgi toplamak amacıyla toplam beş madde bulunmaktadır.

#### 3.3.2. Özyeterlik İnancı Ölçeği

Ölçek formunun ikinci bölümünde, Çolak, Yorulmaz ve Altinkurt (2017) tarafından geliştirilen, öğretmenlerin özyeterlik inancını belirlemek amacıyla 'Öğretmen Özyeterlik İnancı Ölçeği' kullanılmıştır. Ölçek 4 alt boyuta sahip olup 5'li likert türünde toplam 27 maddeden oluşmaktadır. 5'li likert türünde hazırlanmış ölçek formu, katılımcıların her ifade için 1 (hiçbir zaman) ile 5 (her zaman) arasında kendilerine uygun olan şıkka katılma derecelerini gösteren 'hiçbir zaman', 'ara sıra', 'bazen', 'genellikle' ve 'her zaman' seçeneklerinden oluşmaktadır. Katılımcılara kendilerine uygun olan yalnız bir seçeneği işaretlemeleri istenmiştir.

Araştırmada, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin özyeterlik inancını incelemek üzere Çolak, Yorulmaz ve Alınkurt (2017) tarafından geliştirilmiş olan 'Öğretmen Özyeterlik İnancı Ölçeği'nin güvenilirliği incelenmiştir. Çolak, Yorulmaz ve Alınkurt (2017) tarafından geliştirilmiş ölçeğin Cronbach Alpha katsayıları 'akademik özyeterlik' faktörü için  $\alpha=0.75$ ; 'mesleki özyeterlik' faktörü için  $\alpha=0.86$ ; 'sosyal özyeterlik' faktörü için  $\alpha=0.88$ ; 'entelektüel özyeterlik' faktörü için  $\alpha=0.87$  ve ölçeğin tümü için Cronbach Alpha katsayısı ise;  $\alpha =0.93$  olarak bulunmuştur. Yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) sonucunda ölçeğin KMO değeri .89 ve Bartlett testi anlamlılık düzeyi ise, .000 olarak hesaplanmıştır. Faktör analizi sonucunda ölçekte yer alan 27 maddenin madde toplam korelasyonlarınının .39 - .54 arasında değiştiği görülmüştür.

Araştırma kapsamında ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizleri araştırmacı tarafından yeniden yapılmıştır. Yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda (DFA) ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin özyeterlik inancını incelemek üzere Çolak, Yorulmaz ve Alınkurt (2017) tarafından geliştirilmiş olan 'Öğretmen Özyeterlik

İnancı Ölçeği'nin dört alt boyuttan ve 27 maddeden oluştuğu görülmüştür. Güvenirlik analizi sonucunda, Cronbach Alpha katsayıları 'akademik özyeterlik' alt boyutu için  $\alpha=0.73$ ; 'mesleki özyeterlik' için  $\alpha=0.82$ ; 'sosyal özyeterlik' alt boyutu için  $\alpha=0.87$ ; 'entelektüel özyeterlik' alt boyutu için  $\alpha=0.90$  ve ölçeğin tümü için Cronbach Alpha katsayısı ise;  $\alpha =0.92$  olarak bulunmuştur.

### 3.3.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Araştırmanın üçüncü bölümünde ise, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla Allen ve Meyer (1997) tarafından geliştirilen ve Wasti (1999) tarafından eğitim örgütlerine uyarlanan toplam 18 sorudan oluşan 'Örgütsel Bağlılık Ölçeği' kullanılmıştır. Önceki soru formunda olduğu gibi, bu ölçek formu da katılımcıların her bir ifade için 1 (hiçbir zaman) ile 5 (her zaman) arasında kendilerine uygun olan şıkka katılma derecelerini gösteren 'hiçbir zaman, 'ara sıra', 'bazen', 'genellikle' ve 'her zaman' şeklinde seçeneklerden oluşmaktadır. Katılımcılardan kendilerine uygun olan yalnız bir seçeneği işaretlemeleri istenmiştir.

Araştırmada, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için Allen ve Meyer (1997) tarafından geliştirilmiş ve Wasti (1999) tarafından eğitim örgütlerine uyarlanmış 'Örgütsel Bağlılık Ölçeği' kullanılmıştır. Aksoy (2006) üç boyutlu olarak geliştirdiği ölçeğinde uyguladığı güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin 'duygusal bağlılık' alt boyutu için  $\alpha=0.79$ ; 'devam bağlılığı' için  $\alpha=0.58$ ; 'normatif bağlılık' için  $\alpha=0.75$  olarak bulmuştur.

Araştırma kapsamında ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizleri araştırmacı tarafından yeniden yapılmıştır. Yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda (DFA) örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için Allen ve Meyer (1997) tarafından geliştirilmiş ve Wasti (1999) tarafından eğitim örgütlerine uyarlanmış 'Örgütsel Bağlılık Ölçeği' üç alt boyuttan ve 18 maddeden oluştuğu görülmüştür. Güvenirlik analizi sonucunda, Cronbach Alpha katsayıları 'duygusal bağlılık' alt boyutu için  $\alpha=0.78$ ; 'devam bağlılığı' için  $\alpha=0.73$ ; 'normatif bağlılık' alt boyutu için  $\alpha=0.77$  ve ölçeğin tümü için Cronbach Alpha katsayısı ise;  $\alpha =0.79$  olarak bulunmuştur.

### 3.4. Veri Toplama Süreci

İlkokullarda görev yapan öğretmen ve yöneticilerin özyeterlik inançlarının örgütsel bağlılıkları üzerinde etkisini incelemek üzere düzenlenmiş olan ölçek için

Balıkesir İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne başvurularak gerekli izin alındıktan sonra, 2017 – 2018 eğitim – öğretim yılı süresince uygulanmıştır.

Uygulama sürecinde araştırmacı tarafından Balıkesir genelinde bulunan ilkokullara ulaştırılmış ve öğretmenlere cevaplamaları amacıyla teslim edilen ölçekler belirli periyotlarda geri toplanmıştır.

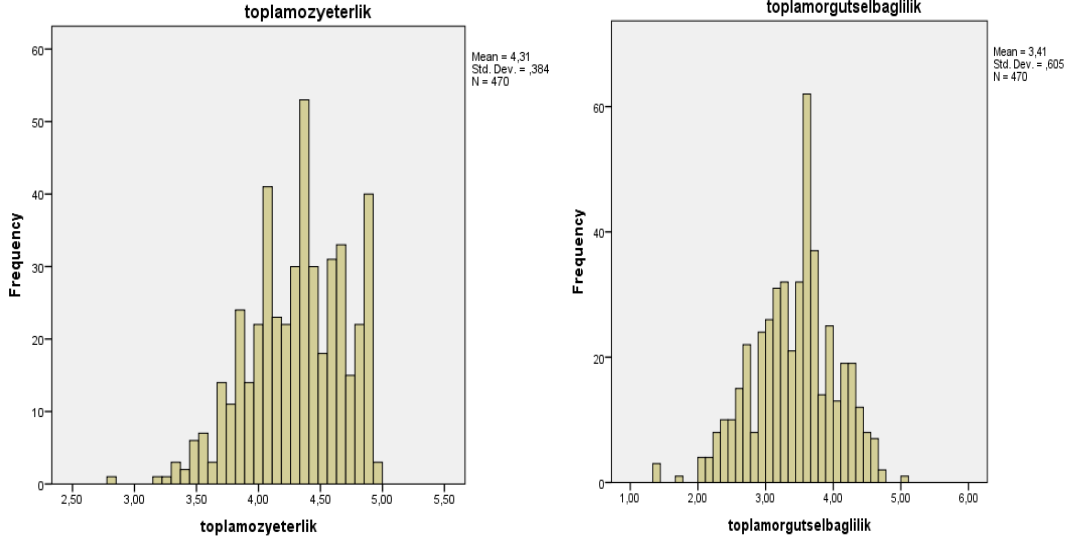
### 3.5. Verilerin Analizi

Ölçekten alınan puanlar üzerinde yapılacak olan analizlerin uygunluğu için verilerin normal dağılıp dağılmadığı test edilmiştir. Ortalama puanlara ait frekans ve yüzde dağılımları, aritmetik ortalama, mod ve medyan değerleri hesaplanmıştır. Her iki ölçek için merkezi eğilim ölçüleri Çizelge 1’de gösterilmiştir.

#### Çizelge 1. Özyeterlik İnancı ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerine İlişkin Merkezi Eğilim Ölçüleri

	Özyeterlik İnancı	Örgütsel Bağlılık
Aritmetik Ortalama	4.30	3.41
Tepe Değer(Mod)	4.22	3.67
Ortanca(Medyan)	4,33	3.44
Çarpıklık	-.460	-.349
Basıklık	-.076	.073

Araştırmadaki verilerin normalliği test edilirken aritmetik ortalama, tepe değer (mod) ve ortancanın (medyan) değerlerine bakılmakta ve sonuçlar birbirine ne kadar yakınsa, verilerin dağılımı da o kadar normal dağılım özelliği taşımaktadır (Can, 2014). Bu açıklama çerçevesinde Çizelge 1 incelendiğinde, Özyeterlik Ölçeği için  $\bar{X} = 4.30$ ; mod=4.22; medyan=4.33 ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği için  $\bar{X} = 3.41$ ; mod=3.67; medyan=3.44 olduğu görülmektedir. Çizelge 1 doğrultusunda, aritmetik ortalama, mod ve medyan değerleri birbirine yakın değerler olduğu için verilerin normal dağılım gösterdiğini söylemek mümkündür. Ayrıca verilere ilişkin normal dağılım grafiği ise Şekil 6’da verilmiştir.



Şekil 6. Normal Dağılım Histogram Grafiği

Şekil 6'ya ait histogram grafiklerine bakıldığında da verilerin normal dağılım gösterdiği görülmektedir. Ortalama puanlar normal dağılım gösterdiği için analizlerde parametrik testler kullanılmıştır.

Katılımcılara uygulanan ölçeklerden elde edilen veriler kodlanarak bilgisayar ortamına aktarılmış ve verilerin çözümlenmesinde SPSS 22.0 programı kullanılmıştır. İstatistiksel teknik olarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA), sonrasında birden fazla faktöre göre oluşan grupların birden fazla bağımlı değişken açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla Çoklu Varyans Analizi (MANOVA) kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2015). Çoklu Varyans Analizi kapsamında Özyeterlik İnancı ölçeği için 'cinsiyet, görev türü, mesleki kıdem, eğitim durumu' ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği için ise 'cinsiyet, mesleki kıdem, branş, eğitim durumu' bağımsız değişken olarak yer almaktadır. Özyeterlik İnancı Ölçeği boyutları ile (akademik özyeterlik, mesleki özyeterlik, sosyal özyeterlik ve entelektüel özyeterlik) Örgütsel Bağlılık Ölçekleri boyutları (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) bağımlı değişken olarak alınmıştır. Öğretmenlerin özyeterlik inancı ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin matematiksel eşitlik ile açıklanması amacıyla Regrasyon Analizi yapılmıştır.

## 4.BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmanın bu bölümünde toplanan verilerin çözümlenmesi sonucunda elde edilen bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

### 4.1.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırma sürecinde elde edilen bireysel özelliklere göre örneklem grubunu oluşturan öğretmen/idarecilerin cinsiyet, görev, mesleki kıdem, branş ve eğitim durumu değişkenlerine ait dağılımları, çizelgeler halinde verilmiştir.

#### Çizelge 2. Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Öğretmen Sayısı	Yüzde (%)
Kadın	249	53.0
Erkek	221	47.0
Toplam	470	100.0

Çizelge 2 incelendiğinde, örneklem grubunun 249'u (%53.0) kadın, 221'i (%47.0) erkek öğretmen olmak üzere toplam 470 öğretmen/idareciden oluşmaktadır. Cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde kadınların erkek öğretmenlere göre daha fazla olduğu görülmektedir.

#### Çizelge 3. Öğretmenlerin Görev Türlerine Göre Dağılımı

Görev Türü	Öğretmen Sayısı	Yüzde (%)
İdareci	71	15.1
Öğretmen	399	84.9
Toplam	470	100.0

Çizelge 3 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin 71'inin (%15.1) idareci, 399'unun ise (%84.9) öğretmen olarak görev yaptığı görülmektedir. Yapılan araştırmada öğretmenlerin çoğunlukta olduğu söylenebilmektedir.

#### Çizelge 4. Öğretmenlerin Meslek Kıdemine Göre Dağılımı

Görev Süresi	Öğretmen Sayısı	Yüzde (%)
1-10 Yıl	84	17.9
11-20 Yıl	126	26.8
21 Yıl ve Üzeri	260	55.3
Toplam	470	100.0



Çizelge 4'e göre, öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev süreleri incelendiğinde, 84'ünün (%17.9) 1-10 yıl, 126'sının (% 26.8) 11-20 yıl ve 260'ının (%55.3) 21 yıl ve üstü olarak kurumlarında çalıştıkları görülmektedir. Buna göre, örneklem gurubu verileri doğrultusunda Balıkesir il genelinde mesleki kıdemi daha fazla olan öğretmenlerin görev yaptığı söylenebilir.

#### Çizelge 5. Öğretmenlerin Branşlara Göre Dağılımı

Branş	Öğretmen Sayısı	Yüzde (%)
Sınıf Öğretmeni	388	82.6
Branş Öğretmeni	82	17.4
Toplam	470	100.0

Çizelge 5 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin, 388'inin (% 82.6) sınıf öğretmenliği, 82'sinin (% 17.4) branş öğretmeni olduğu görülmektedir. Yapılan araştırmaya göre ilkokullarda büyük çoğunlukla sınıf öğretmenlerinin görev yaptığı görülmektedir.

#### 4.2.Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliği açısından öngörüldüğü biçimde olup olmadığını belirlemek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır.

##### 4.2.1.Özyeterlik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Yorulmaz ve diğerleri (2017) tarafından geliştirilen Özyeterlik Ölçeği'nin öngörüldüğü şekilde dört faktörlü ve 27 maddeli bir yapı gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Faktör yapılarının uygunluğu ve modelin doğruluğunun test edilmesinde kullanılan uyum indeksleri ve indekse ait değerler aşağıdaki Çizelge 6'da açıklanmıştır.

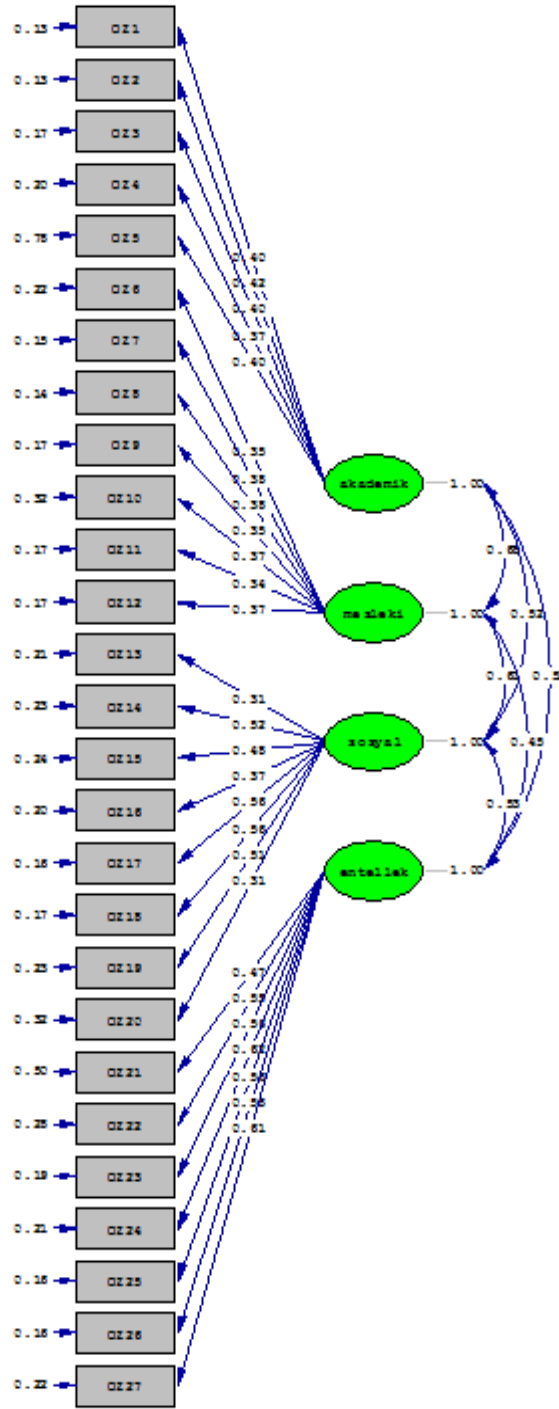
#### Çizelge 6. Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Uyum İndeksleri ve Değerleri

	Uyum İndeksleri	Değerler	Karar
$\chi^2$		1029.87	
sd		318	
$\chi^2/sd$	<3= Mükemmel	3.23	kabul
GFI	>.95= Mükemmel	0.86	kabul
AGFI	>.90(AGFI).95<=Uyumlu	0.83	kabul
CFI	>.95= Mükemmel	0.96	kabul

NFI	>.95= Mükemmel	0.95	kabul
NNFI	>.95= Mükemmel	0.96	kabul
SRMR	<.05= Mükemmel	0.064	kabul
RMR	>.05=RMR<.081=Uyumlu	0.031	kabul
RMSEA	<.05= Mükemmel	0.069	kabul
RFI	>.95= Mükemmel	0.94	kabul
IFI	>.95= Mükemmel	0.96	kabul

---

Özyeterlik Ölçeği'ne yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) doğrultusunda elde edilen uyum indeksleri ve indekse ait değerleri gösteren Çizelge 6 incelendiğinde, Özyeterlik Ölçeği'nin yapı geçerliliği açısından uygun olduğu görülmektedir. Uyum indeksleri ve değerlerinin yanında Özyeterlik Ölçeği'ne ilişkin, maddeler arasındaki ilişkiyi gösteren şema Şekil 7'de gösterilmiştir.



Chi-Square=1029.87, df=318, P-value=0.00000, RMSEA=0.069

Şekil 7.Özyeterlik Ölçeği Yol Şeması

Yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonucunda, Özyeterlik Ölçeği'nin Yorulmaz ve diğerleri (2017) tarafından geliştirildiği şekilde 27 maddeden oluştuğu belirlenmiştir.

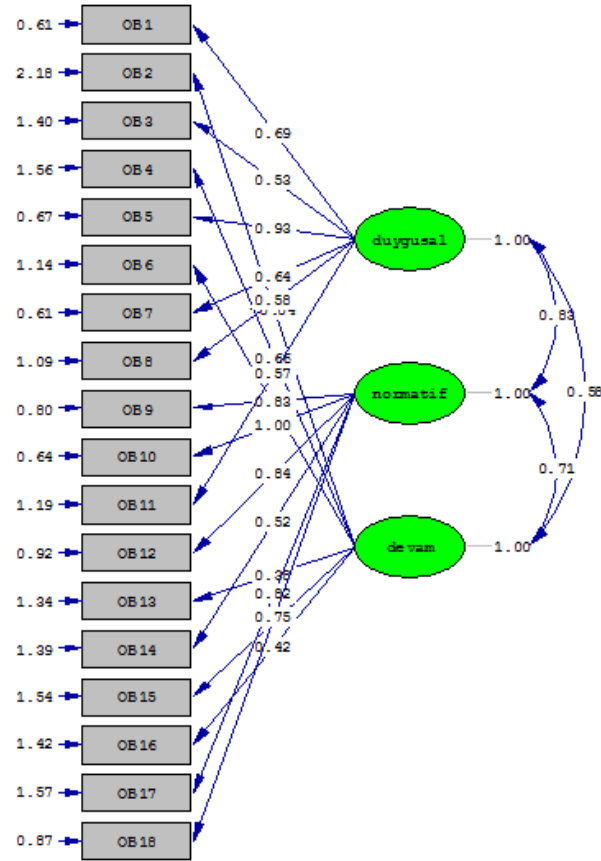
#### 4.2.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırmanın bir diğer ölçeği olan Örgütsel Bağlılık Ölçeği'ne Wasti (1999) tarafından öngörüldüğü şekilde üç faktörlü ve 18 maddeli bir yapı gösterip göstermediği ayrıca alt boyutlar ile faktörler arasında yapıya uygun ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Faktör yapılarının uygunluğu ve modelin doğruluğunun test edilmesinde kullanılan uyum indeksleri ve indekse ait değerler aşağıdaki Çizelge 7'de açıklanmıştır.

**Çizelge 7. Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Uyum İndeksleri ve Değerleri**

	Uyum İndeksleri	Değerler	Karar
$\chi^2$		904.25	
sd		307	
$\chi^2/sd$	<3= Mükemmel	2.94	kabul
GFI	>.95= Mükemmel	0.82	kabul
AGFI	>.90(AGFI).95<=Uyumlu	0.77	kabul
CFI	>.95= Mükemmel	0.89	kabul
NFI	>.95= Mükemmel	0.87	kabul
NNFI	>.95= Mükemmel	0.87	kabul
SRMR	<.05= Mükemmel	0.12	kabul
RMR	>.05=RMR<.081=Uyumlu	0.19	kabul
RMSEA	<.05= Mükemmel	0.071	kabul
RFI	>.95= Mükemmel	0.84	kabul
IFI	>.95= Mükemmel	0.89	kabul

Örgütsel Bağlılık Ölçeği'ne yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) doğrultusunda elde edilen uyum indeksleri ve indekse ait değerleri gösteren Çizelge 7 incelendiğinde, Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin yapı geçerliliği açısından uygun olduğu görülmektedir. Uyum indeksleri ve değerlerinin yanında Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin üç boyutlu modeline ilişkin, maddeler ile faktörler arasındaki ilişkiyi gösteren şema, Şekil 8'de gösterilmiştir.



Chi-Square=904.25, df=307, P-value=0.00000, RMSEA=0.071

Şekil 8. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Yol Şeması

Yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonucunda, Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Wasti (1999) tarafından geliştirildiği şekilde üç alt boyuttan ve 18 maddeden oluştuğu belirlenmiştir. 1, 3, 5, 7, 8, 11 numaralı ifadeler 'Duygusal Bağlılık', 9, 10, 12, 14, 17, 18 numaralı ifadeler 'Normatif Bağlılık' ve 2, 4, 6, 13, 15, 16 numaralı ifadeler ise 'Devam Bağlılığı'nda yer almaktadır.

#### 4.3. Çok Değişkenli Analiz

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapıldıktan sonra, Öğretmenlerin Özyeterlik İnancı Ölçeği'ne ait 'Akademik Özyeterlik', 'Mesleki Özyeterlik', 'Sosyal Özyeterlik' ve 'Entelektüel Özyeterlik' alt boyutları ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği'ne ait 'Duygusal Bağlılık', 'Devam Bağlılığı' ve 'Normatif Bağlılık' bağımlı değişkenler olarak ele alınmıştır. Öğretmenlerin cinsiyet, görev, kıdem ve eğitim durumu bağımsız değişkenlerine bağlı olarak anlamlı şekilde farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için Çok Değişkenli Varyans Analizi (MANOVA) yapılmıştır.

MANOVA sayıltılarından birisi olan varyans - kovaryans matrislerinin eşitliği şartı Box Matrislerin Eşitliği Testi (Box Test of Equality of Covariance Matrices) ile kontrol edilmektedir. Test sonuç tablosunda bulunan p değerinin 0.05'ten büyük matrislerin eşit sayılabileceği anlamındadır ve MANOVA'nın sayıltılarını sağladığını ifade etmektedir (Can, 2014). Box's M testinin sonuçları Çizelge 8'de gösterilmiştir.

**Çizelge 8. Özyeterlik Ölçeği İçin Box's M Çok Değişkenli Analiz Testi**

**Box's M Çok Değişkenli Analiz Testi**

Box's M	150.767
F	1.201
Df1	110
Df2	5761.506
Sig.	.076

**Not.** Bağımsız değişkenlerin gözlemlenen kovaryans matrislerinin gruplar arasında eşit olduğuna dair boş hipotezi test eder.

Box's M varyans eşitliği testinin sonuçlarına bakıldığında p değerinin 0.05'ten büyük olduğu görülmektedir. Bu durumda matrislerin eşit olduğu kabul edilmiştir.  $F(110, 5761.506) = 0.076, p = .076$

Box's M testi akabinde Levene Testine bakılmış olup hata varyansları eşitliği koşulu kontrol edilmiştir. Levene Testi'nin kontrolü ile hata varyansları arasında anlamlı bir fark olmadığı hipotezi test edilmiş olmaktadır. Varyansların eşit kabul edilmesi için Levene Testi sonucunda anlamlılık değerinin 0.05'ten büyük olduğu sonucu elde edilmelidir (Can, 2014). Bu bağlamda Öğretmen Özyeterlik Ölçeği'ne Levene Testi uygulanmış ve Çizelge 9'da gösterilmiştir.

**Çizelge 9. Özyeterlik Ölçeği Levene Testi Sonuçları**

	Özyeterlik Ölçeği Levene Testi Sonuçları			
	F	df1	df2	Sig.
Akademik Özyeterlik	1.433	23	446	.089
Mesleki Özyeterlik	1.358	23	446	.126
Sosyal Özyeterlik	1.344	23	446	.133
Entelektüel Özyeterlik	.818	23	446	.710

Çizelge 9 incelendiğinde Öğretmen Özyeterlik İnancı Ölçeği'nin Levene Testi sonuçlarının akademik özyeterlik aşaması için Sig sütununda yer alan p değeri .089, mesleki özyeterlik aşaması için p değeri .126, sosyal özyeterlik aşaması için p değeri .133 ve entelektüel özyeterlik aşaması için p değeri .710 olarak bulunmuştur. Bu bağlamda, ölçeğin hata varyanslarının eşitliği koşulunun sağlandığını yani varyansların eşit olduğunu söylemek mümkündür.

Levene Testi'nden sonra bağımsız değişkenlerinin özyeterlik ölçeği alt boyutları ile aralarında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla MANOVA yapılmıştır. MANOVA sonuçları Çizelge 10'da gösterilmiştir.

**Çizelge 10. Özyeterlik Ölçeğinin Çok Değişkenli Varyans Analizi Sonuçları**

Effect (Etki)		Değer	F	Hipotez df	Hata df	p	$\eta^2$
<b>Sabit</b>	Wilks' Lambda	.051	2070.373 <sup>b</sup>	4.000	443.000	.000	.949
<b>Cinsiyet</b>	Wilks' Lambda	.993	.738 <sup>b</sup>	4.000	443.000	.567	.007
<b>Görev</b>	Wilks' Lambda	.976	2.742 <sup>b</sup>	4.000	443.000	.028	.024
<b>Kıdem</b>	Wilks' Lambda	.960	2.308 <sup>b</sup>	8.000	886.000	.019	.020
<b>Eğitim Durumu</b>	Wilks' Lambda	.940	3.463 <sup>b</sup>	8.000	886.000	.001	.030
<b>Cinsiyet * Görev</b>	Wilks' Lambda	.998	.197 <sup>b</sup>	4.000	443.000	.940	.002
<b>Cinsiyet * Kıdem</b>	Wilks' Lambda	.989	.590 <sup>b</sup>	8.000	886.000	.787	.005
<b>Cinsiyet*Eğiti mDurumu</b>	Wilks' Lambda	.981	1.081 <sup>b</sup>	8.000	886.000	.374	.010
<b>Görev * Kıdem</b>	Wilks' Lambda	.986	.800 <sup>b</sup>	8.000	886.000	.603	.007
<b>Görev*Eğitim Durumu</b>	Wilks' Lambda	.961	2.245 <sup>b</sup>	8.000	886.000	.022	.020

<b>Kıdem*Eğitim Durumu</b>	Wilks' Lambda	.956	2.514 <sup>b</sup>	8.000	886.000	.011	.022
<b>Cinsiyet * Görev * Kıdem</b>	Wilks' Lambda	.995	.284 <sup>b</sup>	8.000	886.000	.971	.003
<b>Cinsiyet*Görev*Eğitim Durumu</b>	Wilks' Lambda	.995	.568 <sup>b</sup>	4.000	443.000	.686	.005
<b>Cinsiyet*Kıdem*Eğitim Durumu</b>	Wilks' Lambda	.985	1.731 <sup>b</sup>	4.000	443.000	.142	.015
<b>Görev*Kıdem*Eğitim Durumu</b>	Wilks' Lambda	.994	.704 <sup>b</sup>	4.000	443.000	.590	.006
<b>Cinsiyet*Görev*Kıdem*Eğitim Durumu</b>	Wilks' Lambda	1.000	. <sup>b</sup>	.000	444.500	.	.

Kullanılan alpha (p değeri) hesaplaması = .05

Özyeterlik Ölçeği'nin çok değişkenli varyans analizi sonuçlarına bakıldığında, cinsiyet, görev, kıdem ve eğitim durumu bağımsız değişkenlerinin akademik, mesleki, sosyal veya entelektüel özyeterlik aşamaları bağımlı değişkenlerinden birini veya diğerlerini görev, kıdem ve eğitim durumu değişkeni açısından etkilediği görülmektedir. Cinsiyet (Wilks' Lambda=.993; F=.738; p=.567) değişkenin özyeterlik değişkenleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülürken, görev (Wilks' Lambda=.976; F=2.742; p=.024), kıdem (Wilks' Lambda=.960; F=2.308; p=.019), eğitim durumu (Wilks' Lambda=.940; F=3.463; p=.030), kıdem ve eğitim durumu (Wilks' Lambda=.956; F=2.514; p=.011) ve görev ve eğitim durumu (Wilks' Lambda=.961; F=2.245; p=.022) değişkenlerinin akademik, mesleki, sosyal veya entelektüel özyeterlik değişkenleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Cinsiyet, görev, kıdem ve eğitim durumu bağımsız değişkenlerinin bağımlı değişken olan akademik, mesleki, sosyal ve entelektüel özyeterlik aşamaları bağımlı değişkenlerinden hangisini veya hangilerini etkilediğini belirlemek amacıyla Boyutlar Arası Etkileşim Testi sonuçlarına bakılmıştır. Boyutlar Arası Etkileşim Testi sonuçları Çizelge 11'de gösterilmiştir.



**Çizelge 11. Özyeterlik Ölçeği İçin Boyutlar Arası Etkileşim Testi**

<b>Kaynak (Source)</b>	<b>Bağımlı Değişken</b>	<b>Tip III Toplam Kareler</b>	<b>df</b>	<b>Kareler Ortalaması</b>	<b>F</b>	<b>p</b>	<b>η<sup>2</sup></b>
	akademiközyeter	155.056	23	6.742	1.277	.177	.062
Corrected(Düzeltilmiş) Model	meslekiözyeter	179.483	23	7.804	1.019	.438	.050
	sosyalözyeter	327.888	23	14.256	.967	.508	.047
	entelektüelözyeter	679.704	23	29.552	1.764	.016	.083
	akademiközyeter	26412.273	1	26412.273	5003.527	.000	.918
Sabit	meslekiözyeter	55027.888	1	55027.888	7189.104	.000	.942
	sosyalözyeter	70794.745	1	70794.745	4799.747	.000	.915
	entelektüelözyeter	45650.082	1	45650.082	2725.275	.000	.859
	akademiközyeter	13.872	1	13.872	2.628	.106	.006
	meslekiözyeter	14.093	1	14.093	1.841	.175	.004
Cinsiyet	sosyalözyeter	19.517	1	19.517	1.323	.251	.003
	entelektüelözyeter	16.647	1	16.647	.994	.319	.002
	akademiközyeter	4.007	1	4.007	.759	.384	.002
	meslekiözyeter	35.547	1	35.547	4.644	.032	.010
Görev	sosyalözyeter	.951	1	.951	.064	.800	.000
	entelektüelözyeter	17.610	1	17.610	1.051	.306	.002
	akademiközyeter	1.769	2	.885	.168	.846	.001
	meslekiözyeter	40.005	2	20.003	2.613	.074	.012
Kıdem	sosyalözyeter	26.047	2	13.023	.883	.414	.004
	entelektüelözyeter	9.039	2	4.519	.270	.764	.001
	akademiközyeter	4.936	2	2.468	.468	.627	.002
EğitimDurumu	meslekiözyeter	31.191	2	15.596	2.037	.132	.009
	sosyalözyeter	94.127	2	47.063	3.191	.042	.014
	entelektüelözyeter	43.267	2	21.634	1.292	.276	.006
	akademiközyeter	1.130	1	1.130	.214	.644	.000
	meslekiözyeter	1.486	1	1.486	.194	.660	.000

Cinsiyet* Görev	sosyalözyeter	9.687	1	9.687	.657	.418	.001
	entelektüelözyeter	8.229	1	8.229	.491	.484	.001
	akademiközyeter	13.059	2	6.530	1.237	.291	.006
Cinsiyet * Kıdem	meslekiözyeter	25.854	2	12.927	1.689	.186	.008
	sosyalözyeter	28.611	2	14.306	.970	.380	.004
	entelektüelözyeter	9.495	2	4.747	.283	.753	.001
Cinsiyet*EğitimDurumu	akademiközyeter	17.440	2	8.720	1.652	.193	.007
	meslekiözyeter	19.094	2	9.547	1.247	.288	.006
	sosyalözyeter	7.780	2	3.890	.264	.768	.001
Görev*Kıdem	entelektüelözyeter	3.984	2	1.992	.119	.888	.001
	akademiközyeter	10.864	2	5.432	1.029	.358	.005
	meslekiözyeter	26.291	2	13.146	1.717	.181	.008
Görev*Eğitimdurumu	sosyalözyeter	6.004	2	3.002	.204	.816	.001
	entelektüelözyeter	.461	2	.231	.014	.986	.000
	akademiközyeter	1.845	2	.923	.175	.840	.001
Kıdem*Eğitimdurumu	meslekiözyeter	34.155	2	17.077	2.231	.109	.010
	sosyalözyeter	30.815	2	15.407	1.045	.353	.005
	entelektüelözyeter	32.144	2	16.072	.959	.384	.004
Cinsiyet*Görev*Kıdem	akademiközyeter	13.586	2	6.793	1.287	.277	.006
	meslekiözyeter	31.172	2	15.586	2.036	.132	.009
	sosyalözyeter	43.560	2	21.780	1.477	.230	.007
Cinsiyet*Görev*Eğitim Durumu	entelektüelözyeter	6.010	2	3.005	.179	.836	.001
	akademiközyeter	5.355	2	2.678	.507	.603	.002
	meslekiözyeter	.371	2	.185	.024	.976	.000
Cinsiyet*Görev*Eğitim Durumu	sosyalözyeter	.292	2	.146	.010	.990	.000
	entelektüelözyeter	6.366	2	3.183	.190	.827	.001
	akademiközyeter	8.413	1	8.413	1.594	.207	.004
Cinsiyet*Görev*Eğitim Durumu	meslekiözyeter	.714	1	.714	.093	.760	.000
	sosyalözyeter	.002	1	.002	.000	.992	.000
	entelektüelözyeter	.102	1	.102	.006	.938	.000
	akademiközyeter	13.824	1	13.824	2.619	.106	.006

Cinsiyet*Kıdem*Eğitim	meslekiözyeter	4.979	1	4.979	.650	.420	.001
Durumu	sosyalözyeter	30.157	1	30.157	2.045	.153	.005
	entelektüelözyeter	5.370	1	5.370	.321	.572	.001
	akademiközyeter	4.997	1	4.997	.947	.331	.002
Görev*Kıdem*Eğitim	meslekiözyeter	7.067	1	7.067	.923	.337	.002
Durumu	sosyalözyeter	6.593	1	6.593	.447	.504	.001
	entelektüelözyeter	3.771	1	3.771	.225	.635	.001
	akademiközyeter	0.000	0				0.000
Cinsiyet*Görev*Kıdem*	meslekiözyeter	0.000	0				0.000
Eğitimdurumu	sosyalözyeter	0.000	0				0.000
	entelektüelözyeter	0.000	0				0.000
	akademiközyeter	2354.314	446	5.279			
Error	meslekiözyeter	3413.838	446	7.654			
	sosyalözyeter	6578.359	446	14.750			
	entelektüelözyeter	7470.783	446	16.751			
	akademiközyeter	222744.00					
Total		0	470				
	meslekiözyeter	467937.00	470				
		0					
	sosyalözyeter	579022.00	470				
Corrected Total		0					
	entelektüelözyeter	385135.00	470				
		0					
	akademiközyeter	2509.370	469				
	meslekiözyeter	3593.321	469				
	sosyalözyeter	6906.247	469				
	entelektüelözyeter	8150.487	469				

Cinsiyet, görev türü, kıdem ve eğitim durumu bağımsız değişkenlerinin bağımlı değişken olan akademik, mesleki, sosyal ve entelektüel özyeterlik aşamaları bağımlı değişkenlerinden hangisini veya hangilerini etkilediğini belirlemek amacıyla Boyutlar Arası Etkileşim Testi sonuçlarına bakılmış olup Çizelge 11 incelendiğinde, görev bağımsız değişkeninin mesleki özyeterlik bağımlı değişkenini  $p=0.032$  değerinde ve eğitim durumu bağımsız değişkeninin sosyal özyeterlik bağımlı değişkenini  $p=0.042$  değerinde etkilediği görülmektedir. Özyeterliğe ait alt boyutlarla ilgili istatistik bilgileri, detaylı olarak verilmektedir.

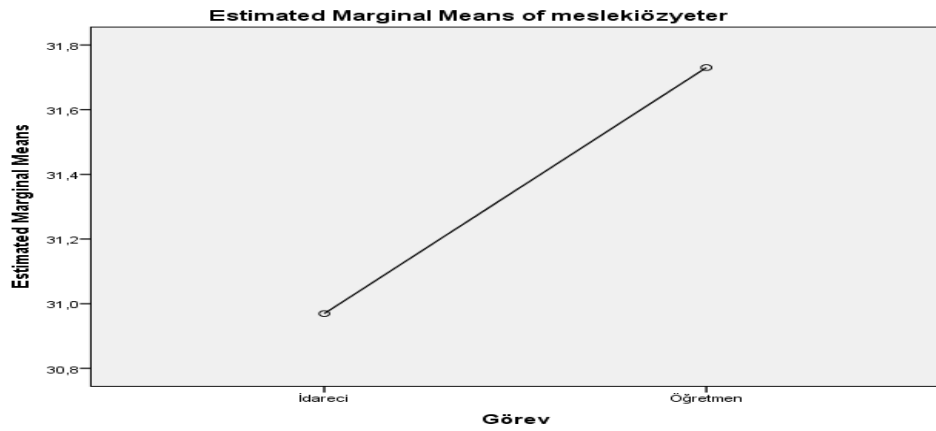
#### 4.3.1. Özyeterliğe Ait Alt problemlere İlişkin Bulgular

Araştırmada ilk olarak ilköğretmenlerinin özyeterlik inancına ilişkin farklı değişkenlere göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı yönünde istatistiksel işlemler yapılmaktadır. Bu sonuçlara bakıldığında görev türü, kıdem ve eğitim durumu bağımsız değişkenlerinin özyeterlik inancı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmektedir.

##### 4.3.1.1.Özyeterliğe İlişkin Görev Türü Değişkeni Bulguları

Araştırmanın ilk alt problem cümlesi; “İlköğretmenlerinin özyeterlik inancında görev türü değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık var mıdır?” şeklindedir.

İlk alt problem doğrultusunda, görev türü değişkeninin özyeterlik inancı ölçeği alt boyutlarından mesleki özyeterlik alt boyutunu ( $p=0.032$ ) etkilediği görülmüş olup ilgili sonucu desteklemek için Şekil 9’da mesleki özyeterlik aşamasının plots’u verilmiştir.



Şekil 9. Mesleki Özyeterlik Aşaması Plots Profili

Şekil 9'a göre, Plots sonuçlarının ortalamaların farkını gösteren sonuçları desteklediği, yani mesleki özyeterlik aşamasında görev türü bakımından bulunan anlamlı farklılığın öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir.

#### 4.3.1.2. Özyeterliğe İlişkin Kıdem Değişkeni Bulguları

Araştırmanın ikinci alt problem cümlesi; “İlkokul öğretmenlerin özyeterlik inancında kıdem değişkeni bakımından öğretmenlerin inançlarında anlamlı bir farklılık var mıdır?” şeklindedir.

Bu doğrultuda, kıdem değişkeninin özyeterlik inancı ölçeği alt boyutlarını etkileyip etkilemediğini görmek için kıdem değişkeninin Çoklu Karşılaştırma bölümüne bakılmıştır. Çizelge 12’de kıdem değişkeni için Çoklu Karşılaştırma tablosu verilmiştir.

**Çizelge 12. Kıdem Açısından Özyeterlik İnancı Çoklu Karşılaştırma Sonuçları**

Bağımlı Değişken	(I)	(J)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	Sig. <sup>b</sup>	95% Güven Aralığı <sup>b</sup>	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Akademik Özyeterlik	1-10 yıl	11-20 yıl	-.67	.324	.097	-1.43	.09
		21 yıl ve üstü	.95*	.288	.003	-.163	.27
	11-20 yıl	1-10 yıl	.67	.324	.097	-.09	1.43
		21 yıl ve üstü	-.28	.249	.498	-.87	.31
Mesleki Özyeterlik	1-10 yıl	11-20 yıl	-.59	.390	.284	-1.51	.33
		21 yıl ve üstü	-.52	.347	.299	-1.33	.30
	11-20 yıl	1-10 yıl	.59	.390	.284	-.33	1.51
		21 yıl ve üstü	.08	.300	.966	-.63	.78
Sosyal Özyeterlik	1-10 yıl	11-20 yıl	-1.18	.541	.075	-2.45	.09
		21 yıl ve üstü	-.95	.482	.121	-2.08	.18
	11-20 yıl	1-10 yıl	1.18	.541	.075	-.09	2.45
		21 yıl ve üstü	.23	.417	.841	-.75	1.21
Sosyal Özyeterlik	1-10 yıl	11-20 yıl	-1.18	.541	.075	-2.45	.09
		21 yıl ve üstü	-.95	.482	.121	-2.08	.18
	11-20 yıl	1-10 yıl	1.18	.541	.075	-.09	2.45
		21 yıl ve üstü	.23	.417	.841	-.75	1.21

Entelektüel	1-10 yıl	11-20 yıl	-	.577	.027	-2.85	-.14
			1.49*				
Özyeterlik		21 yıl ve üstü	-	.514	.000	-3.65	-1.23
			2.44*				
	11-20 yıl	1-10 yıl	1.49*	.577	.027	.14	2.85
		21 yıl ve üstü	-.95	.444	.084	-1.99	.10
	21 yıl ve üstü	1-10 yıl	2.44*	.514	.000	1.23	3.65
11-20 yıl		.95	.444	.084	-.10	1.99	

\*p <.05

Çizelge 12'ye bakıldığında, akademik özyeterlik boyutlarında öğretmenlerin kıdemine bağlı olarak istatistiksel açıdan öğretmen akademik özyeterliklerinde (p=.003) boyutunda anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Ortalamaların farkını gösteren sonuçlara bakıldığında bu farklılığın 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerle 1-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler arasında olduğu ve 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin lehine olduğunu söylemek mümkündür. Başka bir anlamlı farklılık da entelektüel özyeterlik boyutunda (p=.027 ve p=.00) 1-10 yıl kıdemli öğretmenlerle 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenler ve yine 1-10 yıl kıdemli öğretmenlerle 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler arasında görülmektedir. 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenler ve 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin lehine bir farkın olduğu ifade edilmektedir.

#### 4.3.1.3. Özyeterliğe İlişkin Eğitim Durumu Değişkeni Bulguları

Araştırmanın üçüncü alt problem cümlesi; “İlkokul öğretmenlerin özyeterlik inancında eğitim durumu değişkeni bakımından öğretmenlerin inançlarında anlamlı bir farklılık var mıdır?” şeklindedir.

Üçüncü alt problem doğrultusunda, eğitim durumu değişkeninin özyeterlik inancı ölçeği alt boyutlarını etkileyip etkilemediğini görmek için eğitim durumu değişkeninin Çoklu Karşılaştırma bölümüne bakılmıştır. Çizelge 13'te eğitim durumu değişkeni için Çoklu Karşılaştırma tablosu verilmiştir.

**Çizelge 13. Eğitim Durumu Açısından Özyeterlik İnancı Çoklu Karşılaştırma Sonuçları**

Bağımlı Değişken	(I) Eğitim Durumu	(J) Eğitim Durumu	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	Sig. <sup>b</sup>	95% Güven Aralığı <sup>b</sup>	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Akademik Özyeterlik	Ön Lisans	Lisans	.49	.331	.302	-.29	1.27
		Y.Lisans-Dok.	.76	.589	.404	-.63	2.14
	Lisans	Ön Lisans	-.49	.331	.302	-1.27	.29
		Y.Lisans-Dok.	.27	.515	.861	-.94	1.48
		Y.Lisans-Dok.	Ön Lisans	-.76	.589	.404	-2.14
Mesleki Özyeterlik	Ön Lisans	Lisans	.52	.398	.388	-.41	1.46
		Y.Lisans-Dok.	.86	.710	.446	-.81	2.53
	Lisans	Ön Lisans	-.52	.398	.388	-1.46	.41
		Y.Lisans-Dok.	.34	.620	.849	-1.12	1.80
		Y.Lisans-Dok.	Ön Lisans	-.86	.710	.446	-2.53
Sosyal Özyeterlik	Ön Lisans	Lisans	.87	.553	.254	-.43	2.17
		Y.Lisans-Dok.	.30	.985	.949	-2.01	2.62
	Lisans	Ön Lisans	-.87	.553	.254	-2.17	.43
		Y.Lisans-Dok.	-.57	.860	.784	-2.59	1.45
		Y.Lisans-Dok.	Ön Lisans	-.30	.985	.949	-2.62
Entelektüel Özyeterlik	Ön Lisans	Lisans	1.92*	.589	.004	.53	3.30
		Y.Lisans-Dok.	2.02	1.050	.134	-.45	4.49
	Lisans	Ön Lisans	-1.92*	.589	.004	-3.30	-.53
		Y.Lisans-Dok.	.10	.917	.993	-2.05	2.26
		Y.Lisans-Dok.	Ön Lisans	-2.02	1.050	.134	-4.49
		Lisans	-.10	.917	.993	-2.26	2.05

\*p < .05

Çizelge 13'e bakıldığında, özyeterlik boyutlarında öğretmenlerin eğitim durumuna bağlı olarak istatistiksel açıdan öğretmen entelektüel özyeterliklerinde (p=.004) boyutunda anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Ortalamaların

farkını gösteren sonuçlara bakıldığında bu farklılığın ön lisans eğitim durumuna sahip öğretmenlerle ( $p=.04$ ) lisans eğitimine sahip öğretmenler arasında olduğunu söylemek mümkündür. Bu anlamlı farkın ön lisans eğitimi almış öğretmenlerin lehine olduğu ifade edilmektedir.

**Çizelge 14. Örgütsel Bağlılık Ölçeği İçin Box's M Çok Değişkenli Analiz Testi**

Box's M	121.383
F	1.255
Df1	84
Df2	3685.857
Sig.	.060

**Not.** Bağımsız değişkenlerin gözlemlenen kovaryans matrislerinin gruplar arasında eşit olduğuna dair boş hipotezi test eder.

Box's M varyans eşitliği testinin sonuçlarına bakıldığında p değerinin 0.05'ten büyük olduğu görülmektedir. Bu durumda matrislerin eşit olduğu kabul edilmiştir.  $F(84, 3685.857) = 0.060$ ,  $p = 0.060$

Box's M testinden sonra varyansların eşitliği koşuluna bakabilmek için Örgütsel Bağlılık Ölçeği'ne Levene Testi uygulanmıştır ve Çizelge 15'te gösterilmiştir.

**Çizelge 15. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Levene Testi Sonuçları**

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Levene Testi Sonuçları				
	F	df1	df2	Sig.
Duygusal Bağlılık	1.141	24	445	.294
Normatif Bağlılık	1.032	24	445	.423
Devam Bağlılığı	1.432	24	445	.086

Çizelge 15 incelendiğinde Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Levene Testi sonuçlarının duygusal bağlılık aşaması için Sig sütununda yer alan p değeri 294, normatif bağlılık aşaması için p değeri, .423 ve devam bağlılığı aşaması için p değeri .086 olarak bulunmuştur.

Levene Testi'nden sonra bağımsız değişkenlerin örgütsel bağlılık alt boyutları olan duygusal, normatif ve devam bağlılığı bağımlı değişkenleri ile aralarında anlamlı



bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla MANOVA yapılmıştır. MANOVA sonuçları Çizelge 16'da gösterilmiştir.

**Çizelge 16. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Çok Değişkenli Varyans Analizi Sonuçları**

<b>Etki</b>		<b>Değer</b>	<b>F</b>	<b>Hipotez df</b>	<b>Hata df</b>	<b>p</b>	<b>η<sup>2</sup></b>
<b>Sabit</b>	Wilks' Lambda	.184	654.456 <sup>b</sup>	3.000	443.000	.000	.816
<b>Cinsiyet</b>	Wilks' Lambda	.981	2.827 <sup>b</sup>	3.000	443.000	.038	.019
<b>Kıdem</b>	Wilks' Lambda	.973	2.000 <sup>b</sup>	6.000	886.000	.063	.013
<b>Branş</b>	Wilks' Lambda	.978	3.257 <sup>b</sup>	3.000	443.000	.022	.022
<b>EğitimDurumu</b>	Wilks' Lambda	.979	1.588 <sup>b</sup>	6.000	886.000	.148	.011
<b>Cinsiyet * Kıdem</b>	Wilks' Lambda	.997	.198 <sup>b</sup>	6.000	886.000	.977	.001
<b>Cinsiyet * Branş</b>	Wilks' Lambda	.995	.764 <sup>b</sup>	3.000	443.000	.515	.005
<b>Cinsiyet*Eği timDurumu</b>	Wilks' Lambda	.954	3.551 <sup>b</sup>	6.000	886.000	.002	.023
<b>Kıdem* Branş</b>	Wilks' Lambda	.974	1.936 <sup>b</sup>	6.000	886.000	.072	.013
<b>Kıdem* EğitimDurumu</b>	Wilks' Lambda	.984	1.167 <sup>b</sup>	6.000	886.000	.322	.008
<b>Branş*Eğiti mDurumu</b>	Wilks' Lambda	.967	2.472 <sup>b</sup>	6.000	886.000	.022	.016
<b>Cinsiyet*Kı dem*Branş</b>	Wilks' Lambda	.986	1.032 <sup>b</sup>	6.000	886.000	.403	.007
<b>Cinsiyet*Kı dem*Eğitim Durumu</b>	Wilks' Lambda	.999	.063 <sup>b</sup>	6.000	886.000	.999	.000

<b>Cinsiyet*Br anş*EğitimD urumu</b>	Wilks' Lambda	.987	.986 <sup>b</sup>	6.000	886.000	.433	.007
<b>Kıdem*Bran ş*EğitimDur umu</b>	Wilks' Lambda	.989	1.679 <sup>b</sup>	3.000	443.000	.171	.011
<b>Cinsiyet*Kı dem*Branş* Eğitim Durumu</b>	Wilks' Lambda	1.000	. <sup>b</sup>	.000	444.000	.	.

d. Kullanılan alpha (p) değeri= .05

Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin çok değişkenli varyans analizi sonuçlarına bakıldığında bağımsız değişkenlerinin duygusal, normatif veya devam bağlılığı aşamaları bağımlı değişkenlerinden birini veya her ikisini etkilediği görülmektedir. Cinsiyet (Wilks' Lambda=.981; F= 2.827; p=.038), branş (Wilks' Lambda=.978; F=3.257; p=.022), branş ve eğitim durumu (Wilks' Lambda=.967; F=2.472; p=.022) ve son olarak cinsiyet ve eğitim durumu (Wilks' Lambda=.954; F=3.551; p=.002) değişkenlerinin duygusal, normatif ve devam bağlılığı aşamalarına istatistiki açıdan etkide bulunduğu görülmekte olup kıdem (Wilks' Lambda=.973; F=2.000; p=.063) ve eğitim durumu (Wilks' Lambda=.979; F=1.588; p=.148) değişkenlerinin ise duygusal, normatif ve devam bağlılığı aşamalarına istatistiki açıdan bir etkilerinin olmadığı söylenebilir.

Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenlerinden hangisini veya hangilerini etkilediğini belirlemek amacıyla Boyutlar Arası Etkileşim Testi sonuçlarına bakılmıştır. Boyutlar Arası Etkileşim Testi sonuçları Çizelge 17'de gösterilmiştir.

**Çizelge 17. Örgütsel Bağlılık Ölçeği İçin Boyutlar Arası Etkileşim Testi**

Kaynak	Bağımlı Değişken	Tip III Toplam Kareler	df	Kareler Ortalaması	F	p	η <sup>2</sup>
	duygusalbaglilik	1016.475 <sup>a</sup>	24	42.353	1.876	.008	.092
Corrected (Düzeltilmiş) Model	normatifbaglilik	1147.954 <sup>b</sup>	24	47.831	1.756	.016	.087
	devambagliliği	464.812 <sup>c</sup>	24	19.367	.960	.519	.049
Sabit	duygusalbaglilik	26561.420	1	26561.420	1176.271	.000	.726
	normatifbaglilik	20429.680	1	20429.680	750.006	.000	.628
	devambagliliği	16000.249	1	16000.249	793.068	.000	.641
	duygusalbaglilik	157.596	1	157.596	6.979	.009	.015
Cinsiyet	normatifbaglilik	32.074	1	32.074	1.177	.278	.003
	devambagliliği	13.758	1	13.758	.682	.409	.002
	duygusalbaglilik	248.843	2	124.422	5.510	.004	.024
Kıdem	normatifbaglilik	45.115	2	22.557	.828	.438	.004
	devambagliliği	7.673	2	3.836	.190	.827	.001
	duygusalbaglilik	80.056	1	80.056	3.545	.060	.008
Branş	normatifbaglilik	256.879	1	256.879	9.430	.002	.021
	devambagliliği	41.467	1	41.467	2.055	.152	.005
	duygusalbaglilik	110.892	2	55.446	2.455	.087	.011
	normatifbaglilik	112.857	2	56.428	2.072	.127	.009
EğitimDurumu	devambagliliği	14.905	2	7.452	.369	.691	.002
	duygusalbaglilik	13.859	2	6.930	.307	.736	.001
	normatifbaglilik	.656	2	.328	.012	.988	.000
Cinsiyet* Kıdem	devambagliliği	3.503	2	1.752	.087	.917	.000
	duygusalbaglilik	48.976	1	48.976	2.169	.142	.005
Cinsiyet*Branş	normatifbaglilik	35.432	1	35.432	1.301	.255	.003
	devambagliliği	1.115	1	1.115	.055	.814	.000
	duygusalbaglilik	402.158	2	201.079	8.905	.000	.038
Cinsiyet*Eğitimdurumu	normatifbaglilik	120.869	2	60.435	2.219	.110	.010
	devambagliliği	50.543	2	25.271	1.253	.287	.006
	duygusalbaglilik	135.839	2	67.920	3.008	.050	.013

Kıdem*Branş	normatifbaglilik	61.269	2	30.635	1.125	.326	.005
	devambagliligi	46.465	2	23.232	1.152	.317	.005
	duygusalbaglilik	128.698	2	64.349	2.850	.059	.013
Kıdem*Eğitim Durumu	normatifbaglilik	59.608	2	29.804	1.094	.336	.005
	devambagliligi	20.442	2	10.221	.507	.603	.002
	duygusalbaglilik	133.157	2	66.579	2.948	.053	.013
Branş*Eğitim Durumu	normatifbaglilik	235.022	2	117.511	4.314	.014	.019
	devambagliligi	58.740	2	29.370	1.456	.234	.007
	duygusalbaglilik	.048	2	.024	.001	.999	.000
Cinsiyet*Kıdem*Eğitim Durumu	normatifbaglilik	2.270	2	1.135	.042	.959	.000
	devambagliligi	4.002	2	2.001	.099	.906	.000
	duygusalbaglilik	82.832	2	41.416	1.834	.161	.008
Cinsiyet*Kıdem*Branş	normatifbaglilik	22.187	2	11.093	.407	.666	.002
	devambagliligi	4.407	2	2.204	.109	.897	.000
Cinsiyet*Eğitimdurumu*Branş	duygusalbaglilik	92.454	2	46.227	2.047	.130	.009
	normatifbaglilik	10.221	2	5.111	.188	.829	.001
Kıdem*Eğitimdurumu*Branş	devambagliligi	13.112	2	6.556	.325	.723	.001
	duygusalbaglilik	43.775	1	43.775	1.939	.165	.004
Cinsiyet*Kıdem*Eğitimdurumu* Branş	normatifbaglilik	28.135	1	28.135	1.033	.310	.002
	devambagliligi	59.800	1	59.800	2.964	.086	.007
	duygusalbaglilik	.000	0	.	.	.	.000
Error	normatifbaglilik	.000	0	.	.	.	.000
	devambagliligi	.000	0	.	.	.	.000
	duygusalbaglilik	10048.565	445	22.581			
Total	normatifbaglilik	12121.512	445	27.239			
	devambagliligi	8977.930	445	20.175			
	duygusalbaglilik	272223.000	470				
Corrected Total	normatifbaglilik	218403.000	470				
	devambagliligi	144899.000	470				
	duygusalbaglilik	11065.040	469				
	normatifbaglilik	13269.466	469				
	devambagliligi	9442.743	469				

Cinsiyet, kıdem, branş ve eğitim durumu bağımsız değişkenlerinin bağımlı değişken olan duygusal, devam ve normatif bağlılığı aşamaları bağımlı değişkenlerinden hangisini veya hangilerini etkilediğini belirlemek amacıyla Boyutlar Arası Etkileşim Testi sonuçlarına bakılmıştır. Çizelge 17 incelendiğinde, cinsiyet bağımsız değişkeninin duygusal bağlılık bağımlı değişkenini  $p=0.009$  değerinde, branş bağımsız değişkeninin normatif bağlılık bağımlı değişkeninde  $p=0.002$  değerinde etkilediği öngörülmektedir. Örgütsel bağlılığa ilişkin anlamlı fark bulunan bağımsız değişken bulguları detaylı olarak belirtilmiştir.

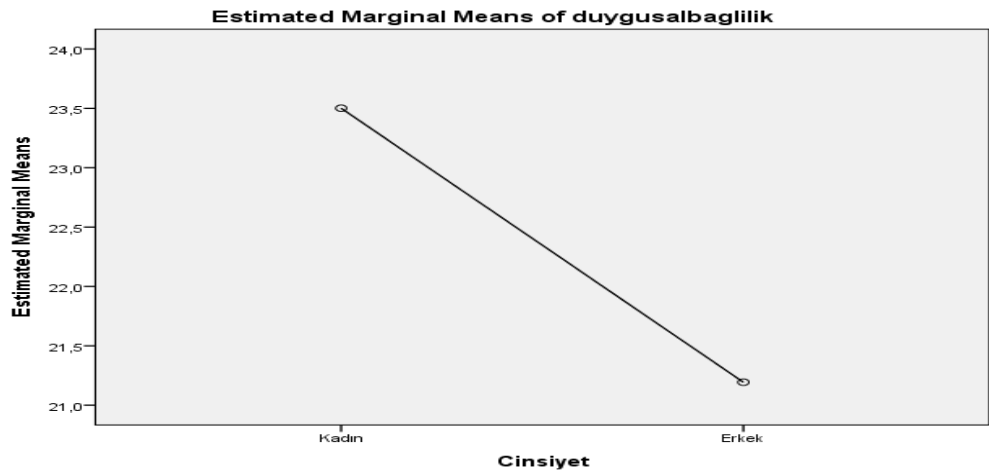
#### 4.3.2. Örgütsel Bağlılığa Ait Alt problemlere İlişkin Bulgular

Araştırmada ikinci olarak ilkökul öğretmenlerinin örgütsel bağlılığına göre cinsiyet, kıdem, branş ve eğitim durumu değişkenlerinde anlamlı farklılık olup olmadığı ortaya konmaktadır. Yapılan araştırma sonucunda öğretmen örgütsel bağlılıklarında cinsiyet ve branş değişkenlerinde anlamlı fark görülmüş olup kıdem ve eğitim durumunda anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

##### 4.3.2.1. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Cinsiyet Değişkeni Bulguları

Örgütsel bağlılığa ilişkin ilk alt problem cümlesi; “İlkökul öğretmenlerinin örgütsel bağlılığında cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık var mıdır?” şeklindedir.

İlk alt problem doğrultusunda, cinsiyet değişkeninin örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından duygusal bağlılık alt boyutunu ( $p=0.004$ ) etkilediği görülmüş olup ilgili sonucu desteklemek için Şekil 10’da duygusal bağlılık aşamasının plots’u verilmiştir.



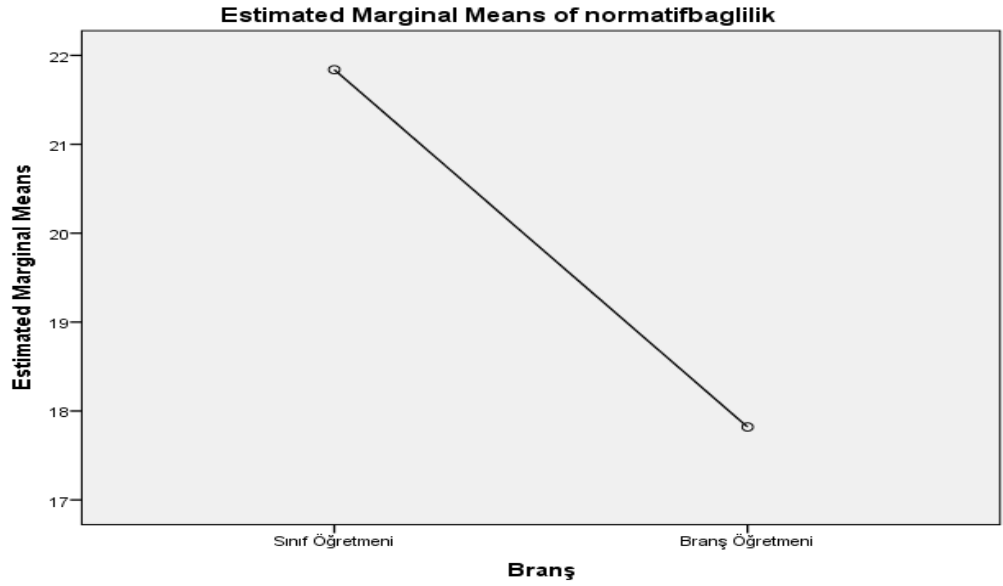
Şekil 10. Duygusal Bağlılık Aşaması Plots Profili

Şekil 10'a göre, Plots sonuçlarının ortalamaların farkını gösteren sonuçları desteklediği, yani duygusal bağlılık aşamasında cinsiyet bakımından bulunan anlamlı farklılığın kadınların lehine olduğu görülmektedir.

#### 4.3.2.2. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Branş Değişkeni Bulguları

Araştırmanın ikinci alt problem cümlesi; "İlkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılığında branş değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık var mıdır?" şeklindedir.

İkinci alt problem doğrultusunda, branş değişkeninin örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından normatif bağlılık alt boyutunu ( $p=0.002$ ) etkilediği görülmüş olup ilgili sonucu desteklemek için Şekil 11'de normatif bağlılık aşamasının plots'u verilmiştir.



Şekil 11. Normatif Bağlılık Aşaması Plots Profili

Şekil 11'e göre, Plots sonuçlarının ortalamaların farkını gösteren sonuçları desteklediği, yani normatif bağlılık aşamasında branş bakımından bulunan anlamlı farklılığın sınıf öğretmenleri lehine olduğu görülmektedir.

#### 4.4. Regresyon Analizi

Regresyon analizi, aralarında ilişki olduğu öngörülen iki veya ikiden fazla değişkenden birinin bağımlı diğerinin bağımsız değişken olarak işleme alınması ve böylece aralarındaki ilişkinin matematiksel olarak ifade edilmesi süreci şeklinde tanımlanabilmektedir (Büyüköztürk, 2015). Regresyon analizi ile; yordayıcı bağımsız değişkenlerin, yordanan bağımlı değişkeni ne derecede etkilediği belirlenmeye çalışılmaktadır (Can, 2014).

Yukarıdaki açıklamalar ışığında araştırmaya konu olan öğretmenlerin genel özyeterlik inancı ve örgütsel bağlılıkları üzerinde etkisinin olup olmadığı; etkisi var ise ne derece olduğunu belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır.

#### 4.4.1. Özyeterlik İnancının Akademik, Mesleki, Sosyal ve Entelektüel Özyeterlik Aşamalarına Göre Korelasyonu

Özyeterlik inancı tüm alt boyutlarının öğretmenlerin özyeterlik inançları üzerinde etkisinin olup olmadığı, etkisi var ise ne derecede olduğunu belirlemek amacıyla korelasyonlarına bakılmıştır. Yapılan analiz sonucu Çizelge 18’de gösterilmiştir.

**Çizelge 18. Özyeterlik İnancının Akademik, Mesleki, Sosyal ve Entelektüel Özyeterlik Aşamalarına Göre Korelasyonu**

		Akademik özyeterlik	Mesleki özyeterlik	Sosyal özyeterlik	Entelektüel özyeterlik
Akademik özyeterlik	Pearson	1	.548**	.487**	.503**
	Correlation				
	Sig.		.000	.000	.000
	N	470	470	470	470
Mesleki özyeterlik	Pearson	.548**	1	.561**	.413**
	Correlation				
	Sig.	.000		.000	.000
	N	470	470	470	470
Sosyal özyeterlik	Pearson	.487**	.561**	1	.491**
	Correlation				
	Sig.	.000	.000		.000
	N	470	470	470	470
Entelektüel özyeterlik	Pearson	.503**	.413**	.491**	1
	Correlation				
	Sig.	.000	.000	.000	
	N	470	470	470	470

\*\* Korelasyon sig değeri= 0.01

Korelasyon katsayısının 1.00 olması, mükemmel pozitif bir ilişkiyi; -1.00 olması, mükemmel negatif bir ilişkiyi; 0.00 olması ise herhangi bir ilişkinin bulunmadığını ifade etmektedir. Korelasyon katsayısının 0.70 – 1.00 arasında olması

yüksek; 0.70 – 0.30 arasında olması orta; 0.30 – 0.00 arasında olması ise düşük düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2011). Açıklamadan da yola çıkıldığında, veriler doğrultusunda akademik, mesleki, sosyal ve entelektüel özyeterlik aşamalarının birbiri ile ilişkilerinin orta seviyede (0.54; 0.48; 0.50; 0.41; 0.49) olduğu görülmektedir.

#### 4.4.2. Örgütsel Bağlılığın Akademik, Mesleki, Sosyal ve Entelektüel Özyeterlik Aşamalarına Göre Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi

Öğretmenlerin özyeterlik inançlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerinde etkisinin olup olmadığı, etkisi var ise ne derecede olduğunu belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. ANOVA tablosuna bakıldığında öğretmenlerin özyeterliklerinin örgütsel bağlılık üzerinde  $p=.000$  değeri ile anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Yapılan analiz sonucu Çizelge 19’da gösterilmiştir.

#### Çizelge 19. Örgütsel Bağlılığın Akademik, Mesleki, Sosyal ve Entelektüel Özyeterlik Aşamalarına Göre Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	Tahmini Standart Hata	F	df1	df2	Sig. F	Durbin-Watson
.255	.065	.057	9.240	8.103	4	465	.000	1.652

- Yordayıcı değişkenler: (sabit), entelektüel özyeterlik, mesleki özyeterlik, akademik özyeterlik, sosyal özyeterlik
- Bağımlı değişken: toplam bağlılık

Çizelge 19 incelendiğinde, öğretmenlerin genel olarak algıladıkları örgütsel bağlılıkları ile özyeterlik inançları arasında, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r = .255$  ve  $p < .05$ ). Bu yordayıcı özellik, öğretmenlerin özyeterlik inancı düzeylerine ait varyansın % 6’sını açıklamaktadır ( $r^2 = .065$ ). Regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının özyeterlik inançları ile anlamlı bir ilişkisinin olduğunu ancak özyeterlik inançlarının sadece %6’sını yordadığını söylemek mümkündür.



## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma bulguları ışığında elde edilen sonuçlar ve öneriler yer almaktadır. İlk olarak, öğretmenlerin özyeterlik inançlarıyla ilgili olarak demografik değişkenlere göre düzeyleri incelenmiştir. Daha sonra öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarıyla ilgili demografik değişkenlere göre düzeyleri araştırılmıştır. Son olarak öğretmenlerin özyeterlik inançları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiye ilişkin sonuçlara değinilmiştir.

### 5.1. Sonuçlar

Bu çalışmada ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre özyeterlik inançları akademik, mesleki, sosyal ve entelektüel özyeterlik aşamaları ile ilgili olarak cinsiyet, görev türü, kıdem ve eğitim durumu bağımsız değişkenleri arasında ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Ayrıca yine ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel bağlılıkları duygusal, normatif ve devam bağlılığı aşamaları ile ilgili olarak cinsiyet, kıdem, branş ve eğitim durumu bağımsız değişkenleri arasında ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Son olarak öğretmen özyeterlik inançlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını yordama gücü açısından da değerlendirmeler yapılmış olup sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Araştırma sonucunda öğretmen özyeterlik inançları akademik, mesleki, sosyal ve entelektüel özyeterlik aşamaları ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. Yani bu araştırma sonucuna göre erkek veya bayan öğretmenlerin özyeterlik inançları arasında farklılık görülmemektedir. Bulunan bu sonuca göre benzer sonuçlar literatürde yer almaktadır. McKenzie (1999)'nin öğretmen adaylarının özyeterlikleri ve özbenlikleri arasındaki ilişkiyi incelemek için yürüttüğü çalışmasında kadın veya erkeklerin özyeterlik algıları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucunu elde etmiştir. Başka bir çalışmada Nielsen'in (2004) öğretmen adaylarının özyeterlik düzeyleri açısından kız ve erkekler arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmadığını bildirmiştir. Oğuz ve Topkaya (2008) yaptıkları çalışmada, ortaöğretim alan öğretmenliği öğrencilerinin öğretmen özyeterlik inançlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark bulmamıştır. Elde edilen bulgulara bakıldığında cinsiyet farklılığının özyeterlik düzeyi üzerinde etkisi bulunmadığı görülmektedir. İkiz ve Yörük (2013)'ün öğretmen adayları üzerinde

yaptığı çalışmada, kadın veya erkek adayların genel özyeterlikleri arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Yolcu'nun (2015) yaptığı çalışmada ise cinsiyet ve özyeterlik algısı ile ilgili anlamlı bir fark görülmesi de kadınların özyeterliklerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırma sonucunu destekleyen bulgular olabileceği gibi desteklemeyen bulgularında olması söz konusudur. Pintrich ve De Groot (1990) yaptıkları araştırmada erkeklerin kadınlara göre daha yüksek düzeyde özyeterlik inancına sahip olduklarını neticesine ulaşılmıştır. Say'ın (2005) çalışmasında, erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre özyeterlik inançları açısından kendilerini daha yeterli gördükleri sonucuna varmıştır. Otacıoğlu (2008), müzik öğretmeni adaylarının özyeterlik düzeylerini incelemiş olup araştırmaya katılanların cinsiyet değişkeni açısından özyeterlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur, bu fark kız öğrencilerin lehinedir. Dönmez (2010) ise özyeterlik düzeylerinde kız ve erkek öğretmen adaylarının puanları arasında erkekler yönünde anlamlı bir fark bulunmuştur. Demirtaş, Cömert ve Özer (2011)'in araştırmasında, öğretmen adaylarının özyeterlik inançları cinsiyet değişkenine göre erkeklerin lehine farklılık gösterdiğini bildirmiştir. Yapılan araştırmalara göre özyeterlik inançları ile cinsiyet arasında çıkan bu farklılığın en önemli sebeplerinin bulunulan toplumun sosyo-ekonomik ve kültürel farklılıklarından kaynaklandığı, böylece bu farklılıkların bireylerin özyeterliklerinde büyük oranda etkili olduğu iddia edilebilir.

Araştırmada öğretmenlerin özyeterlik inançlarına ilişkin olarak görev türüne göre mesleki özyeterlik boyutunda öğretmenlerin lehine bir sonuca ulaşılmıştır. Yani öğretmenlerle idareciler arasında özyeterlik inancında bir farkın olduğu ve bu farkın öğretmenlerin lehine sonuçlandığı görülmüştür. Okullarda idareci ve öğretmenler arasında bir araştırmaya rastlanmazken Ateş (2016)'in yaptığı çalışmada öğretmen adayları ve öğretmenler arasında bir araştırma yapılmış olup öğretmenlerin öğretmen adaylarına göre daha yüksek bir özyeterlik algısı sonucuna erişilmiştir. Şenol (2012), okul öncesi öğretmen adayları ile okul öncesi öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine yönelik özyeterlik inançlarını karşılaştırmak amacıyla yaptığı çalışmada, 181 okul öncesi öğretmeni ve Afyon Kocatepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Okul Öncesi Öğretmenliği programında öğrenim görmekte olan 164 okul öncesi öğretmen adayı ile görüşmüştür. Araştırmanın sonucunda okul öncesi öğretmenlerinin özyeterlik inançlarının okul öncesi öğretmen adaylarının özyeterlik inançlarından daha yüksek olduğu saptanmıştır. Özellikle idareci ve öğretmenler arasında araştırma neticesinde özyeterlik algılarında idarecilere nazaran öğretmenlerin lehine bir sonuç çıkmasının,

okul idareciliğinin geçici bir görev olması ve bu sebeple idarecilik rolünün, özyeterlik algısında bir etki yaratamamasının bir sonucu olduğu düşünülebilir. Ayrıca idarecilere kıyasla öğretmenlerin sürekli olarak aynı görevde devam etmeleri, mesleki bilgi birikiminin süreklilik arz etmesinden dolayı kendilerini yeterli gördükleri söylenebilir.

Diğer bir değişken olan kıdem değişkenine göre araştırmada akademik özyeterlik ve entelektüel özyeterlik boyutlarında anlamlı farkların olduğu görülmüştür. Akademik özyeterlik alt boyutuna göre 21 yıl ve üzeri görev yapan idareci ve öğretmenlerle 1-10 yıl arası görev yapan idareci ve öğretmenler arasındadır ve bu fark kıdemi yüksek olanların lehinedir. Aynı şekilde entelektüel özyeterlik boyutunda da kıdem değişkenine göre anlamlı fark sonucu elde edilmiştir. 11-20 yıl ve 1-10 yıl arası ile 21 yıl ve üzeri ve 1-10 yıl arası öğretmen ve idareciler arasında fark oluşmuştur ve yine kıdemi yüksek olanların lehine bir sonuç ortaya konmuştur. Tschannen-Moran & Woolfolk-Hoy (2002) ve Daughetry (2005) çalışmalarında da çalışanların kıdemlerinin artmasının özyeterlik algısının yükselmesi sonucuna ulaşıldığını desteklemektedir. Melik (2014)'in yaptığı araştırmada, öğretmenlerin özyeterlik algı düzeyleri, kıdem değişkenine göre incelendiğinde; 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin özyeterlik algı düzeyi, 0-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-19 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Bununla birlikte 0-5 yıl ve 11-19 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin özyeterlik algılarının 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. En yüksek algı düzeyine sahip öğretmenler 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler, en düşük özyeterlik algı düzeyine sahip öğretmenler 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler olarak belirlenmiştir. Yolcu (2015)'ya göre de kıdem olarak anlamlı bir fark görülmesi de düşük kıdeme sahip öğretmenler yüksek kıdeme sahip öğretmenlere göre kendilerini daha az özyeterlik inancına sahip olduğunu görmektedir. Ateş (2016) ise bu sonuçları destekler bir sonuca ulaşmıştır. Yaptığı araştırma neticesinde kıdeme göre anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Ekici (2006) de meslek lisesi öğretmenlerinin öğretmen özyeterlik algılarının kıdemlerine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Literatürdeki araştırmalar incelendiğinde Bandura'nın da belirttiği gibi özyeterlik algısının güçlenmesinde deneyimlerin yeri büyüktür ve kıdemin artmasıyla özyeterlik algısının da yükseleceği görüşü iddia edilebilir niteliktedir.

Mezun olunan okul türüne, yani eğitim durumuna göre yapılan araştırmada öğretmenlerin özyeterlik inancına bakıldığında entelektüel özyeterlik boyutunda ön

lisans mezunları ile lisans mezunları arasında anlamlı farkın olduğu görülmüştür ve bu fark önlisans mezunlarının lehinedir. Ateş (2016)'in gerçekleştirdiği araştırmaya göre öğretmenlerin özyeterlik algılarında anlamlı fark bulunmamaktadır; ancak yapılan araştırmaya benzer bir sonuç olarak ön lisans mezunu öğretmenlerin lisans mezunlarına göre özyeterlik algılar yüksek olduğu görülmektedir. Karabacak (2014)'ın yaptığı araştırmada öğretmenlerin özyeterliklerinde anlamlı bir fark görülme de lisans mezunu öğretmenlerin yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre daha düşük özyeterlik algısı olduğu görülmektedir. Eğitim durumu ele alındığında, yapılan bu araştırmada özellikle entelektüel özyeterlik algısı puanlarının ön lisans mezunu öğretmenlerin lisans mezunlarına göre yüksek çıkmasında özellikle sınıf öğretmenlerinde köy enstitüsü ve öğretmen okulu mezuniyetlerinin fazla olmasından ve öğretmenlerin bu okullarda aldıkları bilgi ve tecrübelerin kişiliklerine, böylece özyeterlik algılarına yansımalarının olduğu düşünülebilir. Nihayetinde bu okul türlerinden mezun olan öğretmenlerin de meslek kıdemi olarak daha ileri seviyede olmalarından ötürü özyeterlik inançlarının yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırma sonucunda öğretmen örgütsel bağlılıkları duygusal, normatif ve devam bağlılıkları aşamaları ele alındığında, öğretmenlerin duygusal bağlılıklarında cinsiyetleri arasında anlamlı bir farkın olduğu saptanmıştır. Bu araştırma sonucuna göre bayan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları duygusal bağlılıkları aşamasında erkeklere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Erdoğan (2009)'ın gerçekleştirdiği çalışmada, sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ve alt aşamalarında anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Farooq ve Zia (2013) tarafından yapılan araştırmada, öğretim üyelerinin örgütsel bağlılıkları incelenmiş olup kadın öğretim üyelerinin erkeklere nazaran örgütsel bağlılık seviyelerinin daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu araştırmanın tersi bir sonuç Litton Potter (2012) tarafından yürütülen çalışmada görülmektedir ve çalışma kapsamında örgütsel bağlılık ve iş doyumunda yöneticinin cinsiyetinde bir etkinin olmadığı görülmektedir. Kalay (2015)'a göre öğretmenlerin cinsiyete göre örgütsel bağlılıklarında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Yine Sönmez (2016) tarafından ortaya konan araştırma sonucuna göre öğretmenlerin cinsiyetlerinin, okullarına olan bağlılıklarında herhangi bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir. Örgütsel bağlılığın bu araştırma sonucunda duygusal bağlılık aşamasında cinsiyet değişkenine göre kadınların lehine bir fark olduğu sonucun bulunmasının, kadınların daha duygusal, sahiplenici bir yapı taşıdığı ve buldukları ortama daha fazla bağlanması neticesinde meydana geldiği söylenebilir.

Araştırma sonucunda öğretmen örgütsel bağlılıkları duygusal, normatif ve devam bağlılıkları aşamaları ele alındığında, öğretmenlerin bağlılıklarında kıdemleri arasında anlamlı bir farkın olmadığı saptanmıştır. Çoban ve Demirtaş (2011)'in yaptığı çalışma sonucunda kıdem değişkenine göre öğretmen örgütsel bağlılıklarında anlamlı fark bulunmuş ve kıdem artmasıyla örgütsel bağlılığın geliştiği sonucuna ulaşılmıştır. Deniz ve Yıldırım (2014) tarafından yapılan çalışmada, kıdem arttıkça öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında yükselme görülmektedir. Yine Nayir (2013)'e göre de kıdem arttıkça örgütsel bağlılık düzeyi yükselmektedir. Her ne kadar araştırma sonucunda kıdemın örgütsel bağlılığı etkilemediği görülse de ortaya konan açıklamalardan da yola çıkarak işgörenlerde kıdem arttıkça örgütsel bağlılığın yükselebileceği, aksi sonuçların da göz ardı edilmemesi gerektiği söylenebilir.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları duygusal, normatif ve devam bağlılıkları aşamaları ele alındığında, öğretmenlerin duygusal ve normatif bağlılıklarında branşları arasında anlamlı bir farkın olduğu saptanmıştır. Bu araştırma sonucuna göre sınıf öğretmenliği branşını taşıyan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, branş öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Köybaşı (2016) tarafından ortaya konan çalışmada, okul yöneticilerinin branş değişkenine göre örgütsel bağlılıklarına bakıldığında anlamlı fark bulunmuş olup branş öğretmeni olan yöneticilerin sınıf öğretmeni olan yöneticilere göre örgütsel bağlılıkları yüksek olduğu görülmektedir. Bilgin (2014)'in yaptığı çalışmada, öğretmenlerin branşa yönelik olarak örgütsel bağlılıklarında herhangi bir farklılığın olduğuna rastlanmamıştır. Yapılan araştırmalara bakıldığında, geneli itibariyle sonuçların örtüşmediği görülmektedir. Bunun sebebi olarak ise çalışmanın yalnızca ilkokullar bünyesinde yapılması, okul bünyelerinde branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine nazaran daha az sayıda olması ve kendilerini bu sebeple kurumlarına daha az bağlı hissettikleri söylenebilir. Bu araştırmadan hareketle, sonuçların değerlendirilmesi açısından yapılacak çalışmalarda farklı tür eğitim kurumlarının da ele alınması, çalışmaların daha kapsamlı sonuçlar elde edilmesinde oldukça önem taşımaktadır.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları duygusal, normatif ve devam bağlılıkları aşamaları ele alındığında, öğretmenlerin duygusal ve normatif bağlılıklarında eğitim durumları arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür. Kalay (2015) öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, öğrenim durumu aşamalarına göre hiçbir boyutunda anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Özdemir (2015) ve Ertürk (2014) yaptığı çalışmada öğretmenlerin eğitim durumları ile örgütsel bağlılıkları arasında bir farkın olmadığı sonucu bulunmuştur. Nayir (2013)'e

göre de araştırma sonucu tersine bir sonuç elde edilmiş olup ilköğretim okulu yöneticilerinin önlisans mezunlarının lisans mezunlarına göre daha yüksek bir örgütsel bağlılığa sahip olduğu görülmektedir. Araştırmada eğitim durumunun örgütsel bağlılığa etki etmemesinin sebebi olarak öğretmen/idarecilerin eğitim durumlarında büyük bir değişiklik olmaması sebebiyle olduğu düşünülebilir.

Son olarak öğretmenlerin özyeterlik inançları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin olup olmadığına bakılmıştır. Bu araştırma kapsamında öğretmenlerin özyeterlik algıları ile örgütsel bağlılıklarında bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer bir çalışma Ayık, Savaş ve Yücel (2015) tarafından okul müdürleri vasıtasıyla yapılmış olup okul müdürlerinin genel özyeterlik algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında ilişkinin olduğu sonucu elde edilmiştir. Yapılan bu çalışmada, öğretmenlerin özyeterlik ve örgütsel bağlılık algıları arasında ilişkinin bulunmasının, her iki değişkenin de çalışanların performansına paralel olarak ve doğrudan etkileyebilme gücüne sahip olması sebebiyle olduğu söylenebilir.

## **5.2. Öneriler**

İlkokullarda görev yapan öğretmen ve yöneticilerinin özyeterlik inançları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesini amaçlayan araştırmanın bulguları ışığında, araştırma sonuçlarına ve araştırmacılara yönelik öneriler verilmiştir.

### **Araştırma sonuçlarına yönelik öneriler:**

- Araştırmada ilkokullarda görev yapan öğretmen ve yöneticilerinin özyeterlik inançları ve örgütsel bağlılıkları ele alınmıştır. Hem özyeterlik inancı hem de örgütsel bağlılıklarında kıdemi daha az öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve özyeterlik inançlarının düşük olduğuna ilişkin neticeler alınmıştır. Balıkesir İl Milli Eğitim Müdürlüğü olarak 1-10 yıl arasındaki öğretmenlerle ilgili konularda seminer, psikolojik destek ve hizmetiçi eğitimler düzenleyebilir. Böylece mesleki kıdemi düşük öğretmenlerin özyeterlik inançları ve örgütsel bağlılıklarında artış görülebilir. Ayrıca milli eğitim müdürlükleri kanalıyla yapılacak bir çalışmayla daha kıdemli öğretmen ve yöneticilerin göreve yeni başlayan yönetici ve öğretmenlere mentörlük yapmaları sağlanabilir. Böylece yeni öğretmen ve yöneticilerin mentörleri kanalıyla öz-yeterlik inancı artabilir, böylece kurumsal başarılarında artış yaşanabilir.
- İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin özyeterlik inancı entelektüel özyeterliklerine bakıldığında önlisans eğitimi almış öğretmenlerin lisans eğitimi

almış öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Lisans eğitimi alan öğretmenler için de yerel bazda çalışmalar gerçekleştirilebilir.

- İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlere göre bağlılıklarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmada branş öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları düşüktür. Bu sonuçların milli eğitim müdürlükleri ile paylaşılması ile okul müdürlüklerine verilecek görevler neticesinde okullar tarafından düzenlenecek kurumsal etkinliklerle öğretmenlerin kurumlarına olan bağlılıkları yükseltilebilir.

#### **Araştırmacılara yönelik öneriler:**

- Bu araştırmada öğretmenlerin özyeterlik inançları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu araştırmanın yanında olabilecek diğer değişkenler (iş doyumu, örgütsel güven, örgüt kültürü, tükenmişlik vb.) açısından da incelenip daha geniş kapsamlı bir araştırmaya gidilebilir.

- Bu araştırmada ilkokulda görev yapan öğretmenlerle ilgili sonuçlar alınmıştır. İlkokulların yanında okul öncesi kurumları da ele alınıp yapılacak araştırmalarda araştırma alanı genişletilebilir.

- Bu araştırmada Balıkesir geneli görev yapan öğretmen ve yöneticilerden sonuçlar alınmıştır. Yapılacak çalışmalar daha spesifik hale getirilebilir.

- Araştırma ile ilgili olarak yalnızca yönetici ve öğretmenlerin değil, öğrenci ve velilerin de görüşlerine başvurulabilir.

- Balıkesir il merkezinde öğretmenlerin özyeterlik algıları ve örgütsel bağlılıkları ilişkisini inceleyen bir çalışma olmaması dikkat çekmiştir. Hem ilkokul, hem de diğer kademelerde bu konu ile alakalı araştırmalar yapılarak farklı sonuçlar elde edilebilir.

## KAYNAKÇA

- Açıkgöz, Ün, K. (2003). *Etkili öğrenme ve öğretme*. Eğitim Dünyası Yayınları: Ankara.
- Agun, H. (2011). *Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Ahmadı, F. (2014). *Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Atatürk Üniversitesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm Anabilim Dalı, Erzurum.
- Akar, C. (2008). Öz-yeterlik inancı ve ilkökuma yazmaya etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1 (2), 185-198.
- Akdağ, D. (2014). *Çalışanlarda İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık (Alanya Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Akdoğan, E. (2009). *Zihin Engelliler Öğretmenlerinin Öz Yeterlik Algıları ve Stres Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Akgül, Z. (2014). *Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Matematik Öğretmenlerinin Algularına Göre İncelenmesi*, Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sivas
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4, 1-25.
- Akkoyunlu, B., Orhan, F. (2003). Bilgisayar ve öğretim teknolojileri eğitimi (böte) bölümü öğrencilerinin bilgisayar kullanma özyeterlik inancı ile demografik özellikleri arasındaki ilişki. *The Turkish Online Journal of Educational Technology- TOJET*, 2(3), 86-93.
- Akkoyunlu, B., Orhan, F., ve Umay, A. (2005). Bilgisayar öğretmenleri için "bilgisayar öğretmenliği öz-yeterlik ölçeği" geliştirme çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29, 1-8.
- Aksoy, V., Diken, İ. H. (2009). Rehber öğretmen özel eğitim öz yeterlik ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 10 (1), 29-37.
- Alçay, A. (2015). *Ergenlerin Öz-Yeterlikleri İle Mantıkdışı İnançları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Alıca, E. (2008). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Eğilimi Üzerinde Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması: Bir Kamu Bankası Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Altınbaş, B. (2008). *Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aras, A. (2012). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Müzik Öğretmenlerinin Mobbing (Yıldırma) Yaşama Düzeyleri, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumları Arasındaki İlişkiler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim



- Bilimleri Enstitüsü Güzel Sanatlar Eğitimi Anabilim Dalı Müzik Öğretmenliği  
Bilim Dalı, Ankara.
- Arı, G. S. (2003). Yöneticiye duyulan güven örgütsel bağlılığı artırır mı?.*Gazi Üniversitesi Ticaret Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*,2, 17-36.
- Arslan, R., ve Demirci, K. (2015). Örgütlerde öğrenen örgüt kültürüne ilişkin algıların örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve kamu kurumunda bir uygulama. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 43(1),24-38.
- Arslaner, F. (2001). *Yöneticilerde Öz Yeterlik Algısı ve Sağlık Yöneticilerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*,15(2),163-178.
- Aşkar, P., Umay, A. (2001). İlköğretim matematik öğretmenliği öğrencilerinin bilgisayarla ilgili öz yeterlik algısı. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21, 1-8.
- Ateş, G. (2016). *Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Öğretmen Adayları Ve Antalya'da Görev Yapan Öğretmenlerin Özyeterlik Algılarının Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Aydın, İ. (2016). *Öğretimde denetim*. Pegem Akademi: Ankara.
- Aydın, M. (2010). *Eğitim yönetimi*. Hatiboğlu Yayınevi: Ankara.
- Aydın, S. (2008). *Büro Yönetimi ve Sekreterlik Bölümü Öğrencilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Bu Düzeylerin Akademik Başarıları İle İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aydiner, T. (2008). *Aile İşletmelerinde İkinci Kuşağın Örgütsel Bağlılık Anlayışının İncelenmesi: İzmit Ticaret Odası'na Bağlı Aile İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Aydoğan, S. E. (2010). *Resmi Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ayık, A., Savaş, M., ve Yücel, E. (2015). İlkokullarda görev yapan okul müdürlerinin genel öz yeterlik ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (22), 193-218.
- Aykaç, A. (2010). *İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aypay, A. (2010). Genel öz yeterlik ölçeği'nin (GÖYÖ) Türkçeye uyarlama çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11( 2), 113-131.
- Ayra, M. (2015). *Sınıf Öğretmenliği Eğitimi Bilim Dalı Öğretmenlerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Mesleki Öz Yeterlik İnançları İle İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Amasya.
- Bakan, H. (2015).*Konaklama İşletmelerinin Farklı Koşullardaki İhtiyaçlarının Giderilmesine Dönük Bilgisayar Destekli Optimum Planların Geliştirilmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Nobel Yayınları: Ankara.

- Balcı, A. (2000). *Örgütsel sosyalleşme: kuram stratejisi ve taktikleri*. Pegem Akademi: Ankara.
- Bandura, A. (1977). "Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change" *psychological review*, 84,191-215.
- Bandura, A. (1994). "Self efficacy", v.s. ramachaudran (Der.), *Encyclopedia of Human Behavior. New York: Academic Press*, 4, 71-81.
- Bandura, A., Schunk, D.H. (1981). Cultivating competence, self-efficacy and intrinsic interest through proximal self-motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41(3), 586-598.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde insan ilişkileri: Yönetimsel davranış*. Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.
- Bayram, L. (2006). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, (59), 125-139.
- Baysal, E. (2010). *Hemşirelerde Öz Yeterlilik İnancı ve İş Doyumu İlişkisi: Bir Üniversite Hastanesinde Saha Çalışması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baysal, Y., Türkoğlu, N., ve Küçüköğlü, S. (2014). Sağlıklı ve hasta bebeği olan annelerin emzirme öz-yeterlilik algılarının karşılaştırılması. *Behçet Uz Çocuk Hastanesi Dergisi*, 4(1), 31-36.
- Bayer, Z. (1992). *Turizme giriş*. Küre Ajans: İstanbul.
- Batman, O. (2003). *Otel işletmelerinin yönetimi*. Değişim Yayınları: İstanbul.
- Belli, E. (2014). *Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personelin Mobbing Düzeylerinin Araştırılması ve Örgütsel Bağlılık Yönünden Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Bilgin, K. (2014). *Kariyer Basamakları Sistemine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Boylu, Y., Pelit, E., Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 55-74.
- Brockner, J., Tyler, T. R., & Cooper-Schneider, R. (1992). The influence of prior commitment to an institution on reactions to perceived unfairness: The higher they are, the harder they fall. *Administrative Science Quarterly*, 241-261.
- Brouwers, A., & Tomic, W. (2000). A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management. *Teaching and Teacher Education*, 16(2), 239-253.
- Bursalıoğlu, Z. (2014). *Eğitim yönetiminde teori ve uygulama*. Pegem Akademi: Ankara.
- Bülbül, M. (2007). *Örgütsel Bağlılık ve Kamu Kuruluşlarına Yönelik Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Kahramanmaraş.
- Bülbül, N. (2016). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Matematik Eğitimine İlişkin İnançları ve Öz Yeterlilik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş. (2015). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Can, A. (2014). *Spss ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Ankara: Pegem Akademi.

- Cengiz, A. A. (2000). Enformasyon çağında örgüt bağlılığını geliştirmenin yollarına genel bir bakış. *Anadolu Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16 (1-2), 509-538.
- Cengiz, S. (2008). *Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Bağlılığının İşgören Performansı Üzerindeki Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Coşgun, S., ve Ilgar, Z. (2004). Rehberlik ve psikolojik danışmanlık deneyimi çalışmalarının adayların öz yeterlilik algılarına etkisi. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya*.
- Çelik, H. (2012). *Aile Hekimliğinde Çalışan Sağlık Personelinin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çevik, M., N. (2014). *Eğitim Kurumlarına Sınavla Atanan Yöneticiler İle Sınavsız Atanan Yöneticilerin Örgütsel Bağlılığı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Şanlıurfa.
- Çoban, D., ve Demirtaş, H. (2011). Okulların akademik iyimserlik düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(3), 317-348.
- Çolak, İ., Yorulmaz, Y. İ., ve Altinkurt, Y. (2017). Öğretmen özyeterlilik inancı ölçeği geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Dergisi*. 4(1).
- Çolakoğlu, Ü., Ayyıldız, T., Cengiz, S. (2009). Çalışanların demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılık boyutlarında algılama farklılıkları: kuşadası'ndaki beş yıldızlı konaklama işletmeleri örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 77-89.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2),1-5.
- Çuhadar, M. (2001). *Otel İşletmelerinde Bir Pazarlama Aracı Olarak İnternet'in Kullanımı: Antalya İli Sınırları İçerisinde Faaliyet Gösteren 3, 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Dağdeviren, G. (2007). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Daugherty, S. G. (2005). *Teacher Efficacy and Its Relation to Teachers' Behaviors in the Classroom*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of Houston.
- Dembo, M. H. (2004). Motivation and Learning Strategies for College Success: A SelfManagement Approach. *Lawrence Erlbaum Associates*.
- Demir, H. (2012). *Türkiye'de Liderlik Araştırmaları ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Meta Analizi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Genel Kurmay Başkanlığı Harp Akademileri Komutanlığı Stratejik Araştırmalar Enstitüsü Savunma Kaynakları Yönetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Demir, T. (2015). *Öğretmenlerinin Öz-Yeterlilik Algılarının ve Sınıf Yönetimi Stratejilerinin Çocuk – Öğretmen İlişkileri Üzerindeki Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Demirgil, A. (2008). *İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul.
- Demirtaş, H. Cömert, M. ve Özer, N. (2001). Öğretmen adaylarının öz-yeterlilik inançları ve öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları. *Eğitim ve Bilim*, 36(159).

- Deniz, A., & Yildirim, B. (2014). The relationship between power distance and organizational commitment in primary schools. *Educational Research and Reviews*, 9(19), 750-760.
- Deniz, T. (2017). *Ortaokul Öğrencilerinin Üstbiliş Becerileri, Matematik Özyeterlikleri ve Matematik Başarısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Deniz, Ü., ve Erdener, M. A., (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonlarını etkileyen etmenler. Ö. K. Tüfekçi (Ed.), *Sosyal Bilimlerde Stratejik Araştırmalar*. (ss. 29-41), Saarbrücken, Germany: Lap Lambert Academic Publishing, ISBN:9783659957734, (Yayın No: 2895474).
- Doğan, S., ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.
- Dolu, B. (2011). *Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Projesi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Dönmez, K. H. (2010). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü Öğrencilerinin (1, 2, 3 Ve 4. Sınıf) Sosyal Öz-Yeterlikleri ile Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Durna, U., ve Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Duygulu, S., ve Abaan, S. (2007). Örgütsel bağlılık: çalışanların kurumda kalma ya da kurumdan ayrılma kararının bir belirleyicisi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 61-73.
- Ekici, G. (2009). Biyoloji öz-yeterlik ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 17, 111-124.
- Ekinci, E. (2011). *Ortaöğretim Öğrencilerinin Akademik Özyeterlik Düzeyleri ve Akademik Erteleme Davranışlarının Öğrenilmiş Çaresizlik Düzeylerini Yordama Gücü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Erdem, A. R. (2006). Öğretimin denetiminde yeni bakış açısı: Sürekli geliştirme temeline dayalı öğretimin denetimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16.
- Erdem, R. (2007). Örgüt kültürü tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Elazığ il merkezindeki hastaneler üzerinde bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(2), 63-79.
- Erden, M. (1998). *Öğretmenlik mesleğine giriş*, İstanbul: Alkım Yayınları.
- Erdener, M., ve Gül, Ö. (2017). İlkokul öğretmenlerinin yaşam boyu öğrenmeye ilişkin görüşlerinin incelenmesi. *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi*, 11(2), 545-563.
- Erdener, M. A., & Dalkıran, M., (2017). Job motivation level for elementary school teachers who made field changes. *European Journal of Education Studies* 3(11), 691-709.
- Erdaş, Y. (2009). *Denizli İl Merkezinde Çalışan İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Erdoğan, D. (2009). *Resmi İlköğretim Okullarındaki Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma (Bağcılar Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Erdoğan, İ. (2015). *Eğitimde değişim yönetimi*. Pegem Akademi: Ankara.
- Ertürk, R. (2014). *Öğretmenlerin İş Motivasyonları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Bolu İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Farooq, N. and Zia, Y. A. (2013). Gender and organizational commitment. *Putaj Humanities & Social Sciences*, 20, 273-281.
- Feather, N. T., & Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 81-94.
- Ferreira, M. M. F. (2007). Nurses organizational commitment: The discriminating power of gender. *Nursing Administration Quarterly*, 31(1), 61-67.
- Friedman, I. A., & Kass, E. (2001). Teacher efficacy: The task-relations model. *Megamot*, 41(3), 322-348.
- Gençtürk, A., ve Memiş, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları ve iş doyumlarının demografik faktörler açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 9(3).
- Görür, D. A. (2016). *Tarihsel Bağlılıklarla Desteklenen Matematik Öğretiminin Beşinci Sınıf Öğrencilerinin Matematik Başarısına, Özyeterlik Algısına ve Matematiğe İlişkin İnançlarına Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Gözen, Dağdeviren, E. (2007). *İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Gözübüyük, F. (2015). *Annelerin Ebeveynlik Özyeterlik Algıları, Sözel Etkileşim Uygulamaları ve 1-3 Yaş Aralığında Çocukların Gelişimi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Guo, Y., Justice, L. M., Sawyer, B., & Tompkins, V. (2011). Exploring factors related to preschool teachers' self-efficacy. *Teaching and Teacher Education*, 27(5), 961-968.
- Güçlü, H. (2006). Turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Anadolu Üniversitesi Yayınları*.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 37-55.
- Gülova, A., A. ve Demirsoy, Ö. (2012). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: hizmet sektörü çalışanları üzerinde ampirik bir araştırma. *Business and Economics Research Journal*.3(3),49-76.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Güney, S. (2007). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Gürbüz, R. (2012). *Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Güvenin, Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Erzurum.
- Gürkan, G. Ç. (2006). *Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Hampton, N. Z., & Mason, E. (2003). Learning disabilities, gender, sources of efficacy, self-efficacy beliefs, and academic achievement in high school students. *Journal of school psychology*, 41(2), 101-112.

- Handy, C. (1993). *Understanding organizations*. 4th edition. London: Published by the Penguin Group.
- Hoy, A. W. (2000). Changes in teacher efficacy during the early years of teaching. In *annual meeting of the American Educational Research Association, New Orleans, LA*.
- Hoy, W. K., & Hannum, J. W. (1997). Middle school climate: An empirical assessment of organizational health and student achievement. *Educational Administration Quarterly*, 33(3), 290-311.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B. (1991). *Open schools, healthy schools: Measuring organizational climate*. Corwin Press.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 555-573.
- Izgar, H., ve Dilmaç, B. (2008). Yöneticiadayı öğretmenlerin özyeterlik algıları ve epistemolojik inançlarının incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (20), 437-446.
- İçöz, O., Gönlü, E., Yılmaz, B. S., Aktaş, G., Özdoğan, O. N., Öter, Z., Yılmaz, D., Şahin, N. (2007). *Genel turizm turizmde temel kavramlar ve ilkeler*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- İkiz, F. E., ve Yörük, C. (2013). Öğretmen adaylarının öz-yeterlik düzeyleri ile aile işlevlerinin incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1).
- İllez, Z. (2012). *Örgüt İkliminin İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Büro Yönetimi Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.
- İmamoğlu, G. (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- İnanç, B. Y., ve Yerlikaya, E. E. (2011). *Kişilik kuramları*. Ankara: Pegem Akademi.
- İnce, M., Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma örgütsel bağlılık*. Ankara: Çizgi Kitabevi.
- İşcan, Ö. F., Naktiyok, A. (2004). Çalışanların örgütsel bağdaşmalarının belirleyicileri olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*. 59(1), 181-200.
- İşcan, Ö. F., ve Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4).
- Kahvecioğlu, K. (2016). *Özel Yetenekli Çocuğu Olan Ebeveynlerin Psikolojik Sağlamlılıklarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kalay, M. (2015). *İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Motivasyonları Arasındaki İlişki (Bolu İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Kamer, M. (2001). *Örgüte Güven, Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 499-517.
- Kaptan, F. ve Korkmaz, H. (2001). *İşbirliğine dayalı fen öğretiminin öğretmen adaylarının öz yeterlik düzeylerine etkisi*. IV. Fen Bilimleri ve Matematik Eğitimi Kongresi Bildiri Kitabı. Ankara: Milli Eğitim Basımevi.

- Karabacak, M. S. (2014). *Ankara İli Genel Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Özerklik Algıları İle Özyeterlilik Algıları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kardeş, G., G. (2009). *Örgütsel Bağlılığın Dinamikleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Kaya, İ. (2009). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Durumsal Liderlik Stillerinin Örgütsel Bağlılık Ve Verimlilik Düzeylerinin Yordama Gücü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kesgin, E. (2006). *Okul Öncesi Eğitim Öğretmenlerinin Öz-Yeterlilik Düzeyleri İle Problem Çözme Yaklaşımlarını Kullanma Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Keskin, M. (2013). *Konaklama İşletmelerinde İşgörenlerin Hizmet Kalitesi Algılamaları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Kılıç, G. (2008). *Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Kılıçoğlu, G. (2010). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kılınç, T., D. (2013). *Sınıf Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Stilleri ve Kendi Örgütsel Bağlılıklarını Algılamaları İle Okul Müdürlerinin Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarını Algılamaları Arasındaki İlişki: Mersin İli Tarsus İlçesi Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çaç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Mersin.
- Kiremit, H. (2006). *Fen Bilgisi Öğretmenliği Öğrencilerinin Biyoloji İle İlgili Öz-Yeterlilik İnançlarının Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741.
- Köybaşı, F. (2016). *Okul Yöneticilerinin Girişimcilik, Öz-Yeterlilik ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Analizi (Sivas İli Örneği)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Köse, O. (2014). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Kamu Kurumunda Alan Araştırması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Küçük, Kılıç, S. (2014). *Beden Eğitimi Öğretmeni Adaylarının Bilişötesi Öğrenme Stratejileri, AkademikÖz-yeterlilikleri ve Öğretmenlik*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Küçük, S. (2010). *İnsan Kaynakları ve Örgütsel Değişim Bilim Dalı Çalışanların İş Tatmin Düzeyleri ve Örgütsel Bağlılıklarının, Çalışma Motivasyonuna Olan Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Lazoğlu, M. (2014). *Doğum Korkusunun Derecesine Göre Gebelerin Öz-Yeterlilik Algısının Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.

- Litton Potter, S. (2012). *Relationships Between Educators "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Administrators" Gender*. Unpublished Doctoral Dissertaton, Liberty University, Lynchburg, VA.
- Luszczynska, A., Scholz, U., and Schwarzer, R. (2005). The general self-efficacy scale: multicultural validation studies. *The Journal of Psychology*, 139 (5), 439-457.
- Maddux, J. E. (1995). Self-efficacy theory. In *Self-efficacy, adaptation, and adjustment*. Springer, Boston, MA.
- McKenzie, J. K. (1999). Correlation between self-efficacy and self-esteem in students. *A Research Paper, Madison: University of Wisconsin*.
- Melik, G. (2014). *Öğretmenlerin Özyeterlik ve Performans Yönetimi Algıları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Haran Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Mızrak, B. (2013). *Eskişehir'deki Bir Grup Aile Sağlığı Merkezine Kayıtlı Primiparlara Verilen Antenatal Eğitimin Emzirme Özyeterlilik Algısına Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Richard, M. Steers. (1982). Employee-organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. *American Journal of Sociology*, 88(6).
- Muretta (2004). *Exploring the four sources of self-efficacy*. Touro University International, California.
- Mutlu, N. (2013). *Öğretmenlere Göre Psikolojik Yıldırmanın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Naktiyok, A. ve Polat, F. (2016). Çalışanların psikolojik taciz algısının örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1), 1-17.
- Nayir, F. (2013). İlköğretim okulu yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyi. *İlköğretim Online*, 12(1).
- Nielsen, S. G. (2004). Strategies and self-efficacy beliefs in instrumental and vocal individual practice: A study of students in higher music education. *Psychology of Music*, 32(4), 418-431.
- Odabaş, İ. (2014). *Yapısal Güçlendirme İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güçlendirmenin Ara Değişken Rolü: Öğretmenler Üzerinde Bir Çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Oğuz, A., ve Topkaya, N. (2008). Ortaöğretim alan öğretmenliği öğrencilerinin öğretmen özyeterlilik inançları ile öğretmenliğe ilişkin tutumları. *Akademik Bakış*, 14(1), 23-36.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Oral, H. (2015). *Otel İşletmelerinde İş Koşullarının Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Otacıoğlu, S. G. (2008). Müzik öğretmenliği okul deneyimi I uygulamalarına katılan öğretmen adaylarının öz etkililik-yeterlilik düzeylerinin incelenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(1), 163-170.



- Öneren, M., ve Çiftçi, G. E. (2013). Yöneticilerin öz yeterlilik ve karar verme tarzlarına ilişkin özel bankalarda bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(3), 305-321.
- Özata, H. (2007). *Öğretmenlerin Öz-Yeterlik Algularının ve Örgütsel Yenileşmeye İlişkin Görüşlerinin Araştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Özcan, B. (2008). *Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Adana.
- Özcan, B. (2011). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Özdemir, Ş. (2015). *Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Özerkan, E. (2007). *Öğretmenlerin Öz-yeterlik Alguları ile Öğrencilerin Sosyal Bilgiler Benlik Kavramları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Özkaya, O., M., Karakoç, Deveci, İ., Kara, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(2), 77-96.
- Öztürk, M. (2013). *Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Kırklareli Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Pajares, F. (2002). Gender and perceived self-efficacy in self-regulated learning. *Theory into Practice*, 41(2), 116.
- Penley, L. E. and Gould, S. (1988). etzioni's model of organizational involvement: a perspective for understanding commitment to organizations. *Journal Of Organizational Behavior*, 9.
- Pintrich, P. R., & De Groot, E. V. (1990). Motivational and self-regulated learning components of classroom academic performance. *Journal of Educational Psychology*, 82(1), 33.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and the organization: The organization man revisited. *Academy of management Review*, 12(3), 460-471.
- Saç, F. (2008). *Genel turizm, gelişimi-geleceği*. Ankara: Siyasal Yayınevi.
- Saç, Ö. (2009). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerinin Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi Üzerine Bandırma Yerelinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Balıkesir.
- Sallabaş, E. (2013). Türkçeyi yabancı dil olarak öğrenenler için konuşma öz yeterlik ölçeği: geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (36), 261-270.
- Sapancı, M. (2010). *Güzel Sanatlar Eğitimi Öğrencilerinin Bilişüstü Farkındalık Düzeyleri ve Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Özyeterlik İnançlarının İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Say, M. (2005). *Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Öz-Yeterlilik İnanışları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Schultz, W. (1998). Predictive reward signal of dopamine neurons. *Journal of neurophysiology*, 80(1), 1-27.
- Seyhan, M. (2014). *Dönem Projesi İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler: Gümrük Memurları Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Edirne.
- Sezer, F. (2012). Examining of teacher burnout level in terms of some variables. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(3), 617-631.
- Sığırı, Ü., ve Basım, N. (2006). İş görenlerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(12), 130-154.
- Sığırı, Ü. (2007). İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen tipolojisiyle analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2).
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching And Teacher Education*, 26(4), 1059-1069.
- Sönmez, M. (2016). *İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Sünbül, A. M. (1996). Öğretmen niteliği ve öğretimdeki rolleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 2(4), 597-608.
- Şahin, H. (2014). *İnsan Kaynakları ve Örgütsel Değişim Bilim Dalı Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarının Çalışma Motivasyonuna Olan Etkileri (Manisa İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Telef, B. B., Karaca, R. (2012). Çocuklar için öz-yeterlik ölçeği; geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 169-187.
- Tiryaki, T. (2005). *Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Toker, H. (2011). *Örgütsel Bağlılık ve Dinar Belediyesi Çalışanlarının Örgüte Bağlılıkları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Isparta.
- Tolay, L. (2011). *Türkiye’de Turizm Sektöründe Uygulanan Herşey Dâhil Sistemin Orta Öğretim Seviyesinde Turizm Eğitimine Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Eğitimi Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Tschannen-Moran, M., Hoy, A.W. (2001). Teacher efficacy: capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783-805.
- Tschannen-Moran, M. & Woolfolk Hoy, A. (2002). The influence of resources and support on teachers’ efficacy beliefs. *Paper Presented At The Annual Meeting of The American Educational Research Association*, New Orleans.
- Türedi, E. (2015). *Özyeterlik, Benlik Saygısı ve Atılganlık Düzeyi İlişkisi: Cinsiyet ve Deneyim Süresi Açısından Resmi Okul ve Özel Okul Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Uçak, Ö. N., Güzeldere, O.Ş. (2006). Bilişsel yapının ve işlemlerin bilgi arama davranışı üzerine etkisi. *Refereed Papers Türk Kütüphaneciliği*, 20 (1), 7-28.
- Ulusoy, H. (2017). *Turist Rehberlerinin Kültürel Zekâ Düzeyi Ve Özyeterlilik İnançlarının Hizmet Sunumuna Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

- Utku, A. (2016). *Farklı Ortaöğretim Kurumlarında Öğrenim Gören Öğrencilerin Eleştirel Düşünme Becerileri İle İngilizce Dersi Özyeterlik Algılarının İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Uygur, A. (2004). *Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı. Türkiye Vakıflar Bankası Ankara, İstanbul ve İzmir İli Şubelerine Yönelik Alan Araştırması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Üredi I., Üredi, L. (2006). Sınıf öğretmeni adaylarının cinsiyetlerine, buldukları sınıflara ve başarı düzeylerine göre fen öğretimine ilişkin özyeterlik inançlarının karşılaştırılması. *Yeditepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,1(2)*.
- Wasti, S. A. (2001). Örgütsel adalet ve tercüme bir ölçeğin Türkçe’de güvenilirlik ve gerçeklik analizi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi, 1*, 33–50.
- Wu, V., & Short, P. M. (1996). The relationship of empowerment to teacher job commitment and job satisfaction. *Journal of Instructional Psychology, 23(1)*, 85-89.
- Yalçın, A., İplik, F., N. (2007). A grubu seyahat acentelerinde çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Selçuk Üniversitesi SBE Dergisi,18*,483-500.
- Yaman, S., Cansüğü Koray, Ö., Altunçekiç, A. (2004). Fen bilgisi öğretmen adaylarının öz-yeterlik inanç düzeylerinin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi,2(3)*, 355-366.
- Yanar, B. (2008). *Yabancı Dil Eğitim Alan ve Almayan Anadolu Lisesi Öğrencilerinin Yabancı Dil Özyeterlilik Algılarının ve İngilizce Dersine Yönelik Tutumlarının İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Yıldırım, A. (2011). *Sınıf Öğretmeni Adaylarının Meslekî Öz-Yeterlik Algıları İle Meslekî Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldız, N. (2010). *Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Yılmaz, M., Köseoğlu, P., Gerçek, C., ve Soran, H. (2004). Öğretmen öz-yeterlik inancı. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi, 5(58)*, 50-54.
- Yılmaz, M., Gürçay, D., ve Ekici, G. (2007). Akademik özyeterlik ölçeğinin Türkçe’ye uyarlanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 33*, 253-259.
- Yolcu, E. (2015). *Karakter Eğitiminde Öğretmen Niteliklerinin ve Özyeterlik Algılarının İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Yüzen, A. (2016). *Meslek Kararı Verme Özyeterliliğinin Artırılmasına Yönelik Multimedya Tasarımı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Balıkesir.
- Zulkosky, K. (2009). Self-efficacy. In *Nursing Forum, 44(2)*, 93-102.

## EKLER

### Ek-1: Ölçek

#### ANKET

Değerli meslektaşım,  
Yrd. Doç. Dr. Mehmet AKİF ERDENER danışmanlığında gerçekleştirilen bu çalışmanın amacı, okullarda özyeterlik inancı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirleyebilmektir.

Ankete verdiğiniz cevaplar araştırma dışında kullanılmayacak, kesinlikle gizli tutulacaktır. Bu nedenle adınızı ve soyadınızı yazmanıza gerek yoktur.

Saygılarımla,  
Özlem GÜL

Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı  
Eğitim Yönetimi ve Teftişi Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi

#### BÖLÜM-1 KİŞİSEL BİLGİLER

- 1.Cinsiyetiniz: ( ) Kadın ( ) Erkek  
2.Görev: ( ) İdareci ( ) Öğretmen  
3.Meslek kıdeminiz: ( ) 1-10 yıl ( ) 11-20 yıl ( ) 21 yıl ve üstü  
4.Branşınız: ( ) Sınıf Öğrt. ( ) Branş Öğretmeni  
5.Eğitim durumunuz: ( ) Ön Lisans ( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans-Doktora

#### BÖLÜM-2 ÖZYETERLİK İNANCI ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki sorular Özyeterlik inancıyla ilgilidir. Bu ölçekte (1) Hiçbir zaman, (2) Ara-sıra, (3) Bazen, (4) Genellikle, (5) Her zaman seçeneğini temsil etmektedir.

	1	2	3	4	5
1. Branşım ile ilgili yeterli bilgi birikimine sahibim.					
2. Branşım ile ilgili soru sorulduğunda rahatlıkla yanıtlayabilirim.					
3. Branşım ile ilgili gelişmeleri takip edebilirim.					
4. Branşıma ilişkin bilgilerimle meslektaşlarımın güvenini kazanabilirim.					
5. Branşım ile ilgili konularda hizmet içi eğitimler verebilirim.					
6. Sınıfta olumsuz öğrenci davranışlarını yönetebilirim.					
7. Öğrencilerin bir arada uyum içerisinde çalışmasını sağlayabilirim.					
8. Sınıfta yapılan etkinliklerin düzenli yürütmesini sağlayabilirim.					
9. Derslerimde zamanı etkin bir şekilde kullanabilirim.					
10. Akademik başarısı düşük öğrencilere uygun öğretim ortamları oluşturabilirim.					
11. Öğrencilerin motivasyonlarını yükseltebilirim.					
12. Öğrencilerin, öğrenmeye ilişkin olumlu tutum geliştirmelerini sağlayabilirim.					
13. Velilerle iyi iletişim kurabilirim.					
14. Hiç tanımadığım biriyle bile rahatlıkla iletişim kurabilirim.					
15. Grup içinde düşüncelerimi rahatlıkla açıklayabilirim.					
16. Meslektaşlarımla iyi bir iletişim kurabilirim.					
17. Yeni bir gruba rahatlıkla dâhil olabilirim.					
18. Grupla yapılacak bir etkinliğe çekinmeden katılabilirim.					
19. Gereksinim duyduğumda başkalarından rahatlıkla yardım isteyebilirim.					



(1) Hiçbir zaman, (2) Ara-sıra, (3) Bazen, (4) Genellikle, (5) Her zaman ifadesinin temsilidir.					
	1	2	3	4	5
20. Değişime kolaylıkla uyum sağlayabilirim.					
21. Edebiyata ilişkin bilgi birikimine güvenirim.					
22. Eğitim politikalarını farklı disiplinler temelinde değerlendirebilirim.					
23. Toplumsal sorunlar hakkında çözüm önerileri geliştirebilirim.					
24. Eğitim felsefelerinden yararlanarak eğitim sistemini değerlendirebilirim.					
25. Eğitim sistemindeki güncel gelişmeleri yorumlayabilirim.					
26. Yaşadığım toplumu sosyolojik açıdan değerlendirebilirim.					
27. Güncel konuları bilimsel bir perspektiften değerlendirebilirim.					

### BÖLÜM-3 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki sorular Örgüte bağlılıkla ilgilidir. Bu ölçekte (1) Hiçbir zaman, (2) Ara-sıra, (3) Bazen, (4) Genellikle, (5) Her zaman seçeneğini temsil etmektedir.					
	1	2	3	4	5
1) Meslek hayatımın kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.					
2) Şu anda kurumumda kalmak, istek meselesi olduğu kadar mecburiyettendir.					
3) Kurumuma karşı güçlü bir aitik hissim yok.					
4) İstesem de, şu anda kurumumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.					
5) Bu kurumun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.					
6) Şu anda kurumumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur.					
7) Bu kurumun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum.					
8) Bu kuruma kendimi "duygusal olarak bağlı" hissetmiyorum.					
9) Kurumuma çok şey borçluyum.					
10) Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kurumumdan şu anda ayrılmazdım.					
11) Kendimi kurumumda "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum.					
12) Benim için avantajlı da olsa, kurumumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum.					
13) Bu kurumdan ayrılmanın az sayıda olumsuz sonuçlarından biri alternatif kısıtlılığı olurdu.					
14) Mevcut kurumda kalmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum.					
15) Bu kurumu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.					
16) Eğer bu kuruma kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
17) Kurumumdan şimdi ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.					
18) Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.					



## Ek – 2 Araştırma İzni



T.C.  
BALIKESİR VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 99191664-605.01-E.2203556  
Konu : Araştırma İzni

01.02.2018

VALİLİK MAKAMINA  
BALIKESİR

İlgi : a) Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 07.03.2012 tarih ve 2012/13 sayılı genelgesi  
b) Özlem GÜL'ün 17/01/2018 tarihli ve 1202463 kayıt sayılı dilekçesi

Başvuru Sahibinin Adı Soyadı	Özlem GÜL		
Danışmanı	Yrd. Doç. Dr. Mehmet Akif ERDENER		
Kurumu/Üniversite/Görev Yeri	Balıkesir Üniversitesi		
Alan/Bölüm	Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Yönetimi ve Teftişi Bilim Dalı		
Tez,Araştırma veya Anketin Konusu	İlkokul Öğretmenlerinin Özyeterlik ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki		
Başvuru Tarihi	17/01/2017	Başvuru Sayısı	1202463
Çalışma Başlama Tarihi	05/02/2018		
Çalışma Bitiş Tarihi	29/06/2018		
Veri Toplama Araçları	Kişisel Bilgiler, Özyeterlik İnancı ve Örgütsel Bağlılık Anketleri		
Araştırma Türü	Yüksek Lisans Tezi		

### ÇALIŞMA YAPILACAK EĞİTİM KURUMLARININ LİSTESİ

S. No	Okulun Adı	S. No	Okulun Adı
1	Balıkesir ili genelinde bulunan tüm resmi ilkokullar	7	
2		8	
3		9	
4		10	
5		11	
6		12	

17/01/2018 Tarihli Araştırma İzni Başvurusu 07.03.2012 tarih ve 2012/13 sayılı Araştırma, yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinlerine ilişkin Genelge kapsamında değerlendirilmiştir. Buna göre, Araştırma önerisinin ve veri toplama araçlarının içerik ve kapsam yönünden Türk Millî Eğitiminin amaçlarına uygun olduğu, millî ve manevî değerlere aykırı ve kişilik haklarını zedeleyecek herhangi bir unsur taşımadığı görülmüştür.

Bakanlığımıza bağlı okul ve kurumlarda yapılacak Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik izinleri ilgi (a) genelge gereğince yukarıdaki bilgileri belirtilen çalışmanın, eğitim kurumlarında, okul/kurum müdürlüklerinin denetiminde, öğrenci ve velilerin kişisel bilgilerinin alınmaması/verilmemesi kaydı ile yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Fahri ACAR  
Müdür a.  
İl Millî Eğitim Şube Müdürü

OLUR  
01.02.2018  
Yakup YILDIZ  
Vali a.  
İl Millî Eğitim Müdürü

### **Ek- 3 Ölçek Kullanma İzni**

**Gönderen:** Yahya ALTINKURT

Gönderilme tarihi: 12Aralık 2017Salı 15:50

Kime: özlem gül

Konu: Fwd: Re: Öğretmen Özyeterlik İnancı Ölçeği İzni

Merhaba

Ölçeği çalışmanızda kullanabilirsiniz. Ölçek makalenin sonunda yer alıyor.

Başarılar dilerim.

**Gönderen:** İlker YORULMAZ

Gönderilme tarihi: 12 Aralık 2017 Salı 16:16

Kime: özlem gül

Konu: Fwd: Re: Öğretmen Özyeterlik İnancı Ölçeği İzni

Merhabalar,

Ölçme aracını kullanmanızdan mutluluk duyarız. Ölçek maddeleri makalenin sonunda yer almaktadır.

Çalışmanızda başarılar dilerim.

**Gönderen:** İbrahim ÇOLAK

Gönderilme tarihi: 13 Aralık 2017 Çarşamba 21:16

Kime: özlem gül

Konu: Fwd: Re: Öğretmen Özyeterlik İnancı Ölçeği İzni

Merhabalar,

Ölçeği çalışmalarınızda kullanabilirsiniz.

İyi çalışmalar dilerim.

12 Aralık 2017 Salı 15:33, Özlem Gül <[ozlem.arge@gmail.com](mailto:ozlem.arge@gmail.com)>yazdı:

Hocam öncelikle kolay gelsin. İsmim Özlem GÜL. Balıkesir Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Teftişi Bölümü'nde yüksek lisans öğrencisiyim. İzniniz olduğu takdirde "Öğretmen Özyeterlik İnancı Ölçeğini" tezimde kullanmak istiyorum. Kolay gelsin hocam.

### **Ek- 4 Ölçek Kullanma İzni**

**Gönderen:** John Meyer

Gönderilme tarihi: 05Ocak 2018Cuma13:16:20 UTC

Kime: özlem gül

Konu: Re: Request for the Organizationel Commitment

Hello,

I assume from your message that you would like to use our commitment measures in your research. You can get the measures and permission to use them for academic research purposes from <http://employeecommithment.com>. I hope all goes well with your research.

Best regards,

John Meyer

04 Ocak 2018 Perşembe 15:19, özlem gül<[ozlem.arge@gmail.com](mailto:ozlem.arge@gmail.com)> yazdı:

I am Özlem GÜL. I am a graduate student at Training Management and Inspection in Balıkesir University. I would like to use "the Organizationel Commitment" in my thesis. If you support me, I will be really glad.

Sincerely.