



Ardahan Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN ÖZ
YETERLİLİK İNANCI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ
(ERZURUM İLİ ÖRNEĞİ)**

Selçuk OKUYUCU

Dr. Öğr. Üyesi Murat AYGÜN

Yüksek Lisans Tezi

Ardahan, 2021

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN ÖZ YETERLİLİK İNANCI
İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ
(ERZURUM İLİ ÖRNEĞİ)

Selçuk OKUYUCU

Dr. Öğr. Üyesi Murat AYGÜN

Ardahan Üniversitesi

LisansüstüEğitim Enstitüsü

Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ardahan, 2021

KABUL VE ONAY

Selçuk Okuyucu tarafından hazırlanan “Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnancı ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Erzurum İli Örneği)” başlıklı bu çalışma, 30/06/2021 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

[İ m z a]

Doç.Dr. Yunus ÖZTAŞYONAR (Başkan)

[İ m z a]

Dr.Öğr.Üyesi Murat AYGÜN (Danışman)

[İ m z a]

Doç.Dr. Talha MURATHAN

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Mustafa ŞENEL

Enstitü Müdürü

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Ardahan Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan **“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”** kapsamında tezimin aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / Ardahan Üniversitesi Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

30/06/2021

Selçuk OKUYUCU

¹“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”

(1) Madde 6. 1. Lisansüstü tezle ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu** iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.

(2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulunun** gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.

(3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, **tezin yapıldığı kurum** tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, **ilgili kurum ve kuruluşun önerisi** ile **enstitü** veya **fakültenin** uygun görüşü üzerine **üniversite yönetim kurulu** tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

* Tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu** tarafından karar verilir.

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, **Dr. Öğr. Üyesi Murat AYGÜN** danışmanlığında tarafımdan retilildiğini ve Ardahan Üniversitesi LisansüstüEğitim Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

Selçuk OKUYUCU

ÖZET

OKUYUCU, Selçuk. *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Özyeterlilik İnancı ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Erzurum İli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Ardahan, 2021.

Bu çalışmada, Erzurum ilindeki beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öz yeterlilik inancı ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma grubunu, 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı devlet ve özel okullarında aktif olarak görev yapan 200 beden eğitimi ve spor öğretmeni oluşturmuştur. Araştırmada kapsamında, araştırmacı tarafından oluşturulmuş kişisel bilgi formu, öğretmenlerin öz-yeterlilik inançlarını ölçmek amacıyla, Çolak, Yorulmaz ve Altinkurt (2017) tarafından geliştirilen “Öğretmenlerin Öz-Yeterlilik İnancı” ölçeği ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek amacıyla geçerlik ve güvenirlik çalışması Üstüner (2009) tarafından yapılan “Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeklerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenerek normal dağılım gösterip göstermedikleri incelenmiş, öz yeterlilik inancı ölçeğinden alınan toplam puan ve alt boyutlarından alınan puanlar ile örgütsel bağlılık ölçeğinden alınan toplam puan arasındaki ilişkinin incelenmesi için Pearson Korelasyon tekniğinden yararlanılmıştır. Örgütsel bağlılık düzeylerine göre öz yeterlilik inancı puan ortalamaları arasında anlamlı farkın kaynağını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tekniğinden yararlanılmış ve farkın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit edebilmek için Games-Howell post-doc testinden yararlanılmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öz yeterlilik inancı ile örgütsel bağlılıkları arasında düşük düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonucun çıkmasında, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin sporun doğası gereği kişisel kazanımları ve mesleki yetiştirmelerindeki etkenlerin neden olduğu düşünülmüştür.

Anahtar Sözcükler:

Beden Eğitimi ve Öğretmeni, Örgütsel Bağlılık, Öz Yeterlilik, Öz Yeterlilik İnancı

ABSTRACT

OKUYUCU, *Selçuk Examining the Relationship Between the Self-Efficacy Belief of Physical Education and Sports Teachers and Their Organizational Commitment (Example of Erzurum Province)*, Master Thesis, Ardahan, 2021.

In this study, it was aimed to examine the relationship between physical education and sports teachers' in Erzurum province self-efficacy beliefs and their organizational commitment. The research group consisted of 200 physical education and sports teachers actively working in public and private schools affiliated to Erzurum Provincial Directorate of National Education in the 2020-2021 academic year. Within the scope of the research, the personal information form created by the researcher, the "Teachers' Self-Efficacy Belief" scale developed by Çolak, Yorulmaz, and Altinkurt (2017) to measure teachers' self-efficacy beliefs, and the validity and reliability study to measure teachers' organizational commitment levels, Üstüner (2009) "Teachers' Organizational Commitment Scale" was used. The skewness and kurtosis values of the scales were examined to see if they showed a normal distribution. Pearson correlation technique was used to examine the relationship between the total score from the Self-Efficacy Belief scale and the scores from its sub-dimensions and the total score from the organizational commitment scale. One-way analysis of variance (ANOVA) technique was used to determine the source of the significant difference between the mean scores of self-efficacy beliefs according to organizational commitment levels, and the Games-Howell post-doc test was used to determine from which groups the difference originated. As a result of the findings, it was seen that there was a low level of relationship between the self-efficacy beliefs of physical education and sports teachers and their organizational commitment. This result was thought to be caused by the personal gains and professional growth of physical education and sports teachers due to the nature of sports.

Keywords:

Physical Education Teacher, Organizational commitment, Self-sufficiency, Self-Efficacy Belief

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI.....	
ETİK BEYAN.....	
ÖZET.....	5
ABSTRACT	6
İÇİNDEKİLER	7
TABLolar DİZİNİ	10
ŞEKİLLER DİZİNİ	11
ÖNSÖZ.....	12
GİRİŞ	13
1. BÖLÜM.....	14
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	14
1.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA İLİŞKİN YAKLAŞIMLAR.....	14
1.1.1. Chatman ve O'Reilly'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	15
1.1.2. Becker'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	15
1.1.3. Penley ve Gould'un Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	15
1.1.4. Wiener'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	16
1.1.5. Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	17
1.1.6. Katz ve Kahn'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	18
1.1.7. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	18
1.1.8. Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	19
1.1.9. Staw ve Salancik'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	20
1.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN BİREYSEL FAKTÖRLER.....	21
1.2.1. Yaş	21
1.2.2. Cinsiyet	22
1.2.3. Eğitim Durumu	23
1.2.4. Medeni Durum.....	23
1.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER.....	23
1.3.1. İşin Özellikleri	24
1.3.2. Yönetim	24
1.3.3. Ücret.....	25

1.3.4. Örgüt İklimi	26
1.3.5. Rol Çatışması.....	26
1.3.6. Terfi İmkanları	26
1.3.7. Stres	27
1.3.8. Ekip Çalışması	28
1.4. ÖRGÜTSEL BAĞIMLILIĞI ETKİLEYEN ÖRGÜT DIŞI FAKTÖRLER	28
1.5. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SONUÇLARI	28
1.6. ÖZ YETERLİLİK.....	30
1.7. ÖZ YETERLİLİK İNANCI	31
1.7.1. Öz Yeterlilik İnancı Kuramı	32
1.8. ÖZ YETERLİLİĞİN GELİŞİMİ ETKİLEYEN KAYNAKLAR	33
1.8.1. Tam ve Doğru Deneyimler	33
1.8.2. Dolaylı Yaşantılar	34
1.8.3. Sözel İkna (Sosyal İkna).....	35
1.8.4. Fizyolojik, Psikolojik ve Duygusal Durumlar	35
1.9. ÖZ YETERLİLİK TİPLERİ	36
1.9.1. Duruma Özel Öz Yeterlilik.....	37
1.9.2. Genel Öz Yeterlilik.....	37
1.9.3. Akademik Öz Yeterlilik.....	38
1.9.4. Mücadeleci Öz Yeterlilik.....	38
1.9.5. Kolektif Öz Yeterlilik	39
1.9.6. Sporun Öz Yeterliliğe Etkisi.....	39
1.9.7. Öz Yeterlilik Sonuçları	40
1.10. ÖĞRETMENLİK.....	41
1.11. ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNİN TEMEL ÖZELLİKLERİ	42
1.12. KİŞİSEL ÖZELLİKLERİ.....	43
1.13. ÖĞRETMEN NİTELİKLERİ	45
1.14. BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENİ	46
1.15. BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENİNİN NİTELİKLERİ.....	46
1.16. BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENİNİN GÖREVLERİ	47
1.17. TÜRKİYE'DE BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENİ YETİŞTİRİLME SÜRECİ	48
1.18. EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	49
1.19. EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE ÖZ YETERLİLİK İNANCI.....	49

2. BÖLÜM.....	52
METOT.....	52
2.1. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	53
2.2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ	53
2.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	53
2.4. VERİLERİN ANALİZİ	54
2.5. BULGULAR	54
2.5.1. Öz yeterlilik İnancı Ölçeğine Ait Betimsel İstatistikler.....	55
2.5.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine Ait Betimsel İstatistikler	56
2.5.3. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Özyeterlilik İnancı ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	57
2.5.4. Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Göre Öz Yeterlilik İnancı Puan Ortalamaları Arasında Anlamlı Farklılık Düzeylerinin İncelenmesi	57
2.5.5. Örgütsel Bağlılık ve Öz yeterlilik İnancı Cinsiyete Göre Anlamlı Farklılık Düzeylerinin İncelenmesi	59
2.5.6. Örgütsel Bağlılık ve Öz yeterlilik İnancı Okul Türüne Göre Anlamlı Farklılık Düzeylerinin İncelenmesi	60
2.5.7. Örgütsel Bağlılık ve Öz yeterlilik İnancı Çalışma Süresine Göre Anlamlı Farklılık Düzeylerinin İncelenmesi	61
TARTIŞMA VE SONUÇ.....	63
KAYNAKÇA	65
EK 1. Orijinallik Raporu	88
EK 2. Ardahan Üniversitesi Yayın ve Etik Kurul Kararı	88
EK 3. Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğü Ölçek Kullanım İzinleri.....	90
EK 4.Öğretmen Özyeterlilik İnancı ve Örgütsel Bağlılık Ölçekleri Demografik Değişkenler	92
EK 5.Öğretmen Özyeterlilik İnancı Ölçeği	93
EK 6.Öğretmen Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	94
EK 7.Öğretmen Özyeterlilik İnancı Ölçeği Kullanım İzni	95
EK 8. Öğretmen Örgütsel Bağlılık Ölçeği Kullanım İzni	96
ÖZGEÇMİŞ.....	97

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Demografik Değişkenlere Ait Yüzde Dağılımı	54
Tablo 2. Öz yeterlilik İnancı Ölçeğine Ait Betimsel İstatistikler	56
Tablo 3. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine Ait Betimsel İstatistikler	57
Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine Ait Yüzde Dağılım.....	57
Tablo 5. Ölçek Puanları Arasındaki Pearson Korelasyon Değerleri.....	58
Tablo 6. Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Öz yeterlilik Puan Dağılımı.....	58
Tablo 7. Öz yeterlilik İnancının Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi.....	59
Tablo 8. Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Bulguları	59
Tablo 9. Okul Türü Değişkenine Göre T-Testi Bulguları.....	61
Tablo 10. Çalışma Süresine Göre Örgütsel Bağlılık Öz yeterlilik İnancına Puan Dağılımı.....	61
Tablo 11. Öz yeterlilik İnancı ve Örgütsel Bağlılık Ortalamalarının Çalışma Süresine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi.....	62

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Kategorik Dağılım.....	57
--	----



ÖNSÖZ

“Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin özyeterlilik inancı ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Erzurum ili örneği)” adlı bu çalışma Ardahan Üniversitesi LisansüstüEğitim Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı programında Yüksek Lisans tezi olarak hazırlanmıştır.

Üç bölümden oluşan bu çalışmanınbirinci bölümünde, örgütsel bağlılık ve öz yeterlik kavramlarına yönelik tanımlar yapılarak, kapsamlı şekilde ele alınmıştır. İkinci bölümde, metot ve yöntemlere yer verilerek araştırma kapsamında elde edilen bulgular incelenmiş ve araştırmada kullanılan tekniklere yer verilmiştir. Üçüncü bölümde, literatürde örgütsel bağlılık ve öz yeterlilik ilişkisine yönelik yapılan çalışmalar incelenerek çalışmamızla ilgili benzerlik ve farklılıkların nedenleri ortaya konulması amaçlanmıştır.

Litaretürlerde 2017 yılı öncesinde birçok çalışma ve tanımda "beden ğitimi öğretmeni" olarak ifade edilen kavram 2017 yılındaMilli Eğitim Bakanlığınca yapılan müfredat yenileme ve değişiklik çalışmaları sonucunda "beden eğitimi ve spor öğretmeni" olarak ifade edilmeye başlanmıştır (Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı, 2017). Çalışmamız da bu kavram beden eğitimi ve spor öğretmeni olarak kullanılmıştır.

Yüksek lisans eğitimim boyunca kişisel ve akademik alanda doğru adımlar atmamı sağlayan, her zaman neyi nasıl yapmak gerektiğini söyleyen, emeklerini ve benim için sınırsız destekleri hep hissettiğim, pandemiden dolayı telefonda saatlerce bana vakit ayıran bende yeri her zaman ayrı olacak olan, çok kıymetli danışmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Murat AYGÜN’e çok teşekkür ediyorum.

Tez yazımına başlamada ve tez yazım aşamasındanasıl iyi birz tez yazılır, nasıl yol izlenir, nasıl iyi bir araştırmacı olunacağı hakkında bana yol gösteren, kapısını her çaldığımda değerli vaktini ayıran ve yardımcı olan, her zaman katkılar sağlayıp hep destek olan çok değerli hocam Sayın Prof. Dr. Erdoğan TOZOĞLU’na çok teşekkür ediyorum.

GİRİŞ

Örgütler, belirli amaçları gerçekleştirmek için kurulan ve işleyen yapılardır. Bireylerin ortak bir amacı ya da eylemi gerçekleştirmek amacıyla bir araya gelmiş kurumların ya da kişilerin oluşturduğu topluluk olarak adlandırılmaktadır.Örgütsel bütünlük başarı örgütsel bağlılık ve örgüte duyulan inançla gerçekleşebilmektedir.Örgütler ve çalışanlar geleceklerini inşa ederken, amaçlarına ulaşmaları bakımından uyumlu ve karşı tarafın çıkarlarını gözeten bir şekilde çalışmaları için iki tarafın da karşılıklı bir şekilde belli sorumlulukları üstlenmeleri ve çeşitli davranışları yerine getirmeleri gerekmektedir.

Özyeterlilik, kendi davranışsal standartlarımıza ve hedeflerimize ne kadar ulaştığımız olarak tanımlanabilir. Kendi standartlarına ulaşan, yani kendisini yeterli hisseden bireyler kendi hayatları üzerinde etkili, yetkin, yeterli becerilere sahip olduğuna inanan bireylerdir. Öz yeterlilik inancı yüksek kişiler; niteliklerini karşıya aktarma, kendini sevdirmeye, örnek davranışlar sergileme gibi taktikler uygularken; öz yeterlilik inancı düşük kişiler ise tehdit etme ve kendini acındırma gibi davranışlar gözlenebilmektedir. Öz yeterliliği yüksek bireyler çalıştığı kurumlarda başarılı bireyler oldukları görülmektedir.

Bu çalışmada Erzurum ili merkez ilçelerinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerine belli bazı demografik değişkenler ve ölçek soruları sonucunda elde edilen istatistiği değerlerle örgütsel bağlılık ile öz yeterlilik inancı arasındaki ilişki bağlantısını ortaya koymayı amaçlanmaktadır.

1. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgüt kavramı, insan, amaç, teknoloji boyutlarının iç içe olduğu, belirli amaçlar doğrultusunda kişilerin çabalarının koordine edildiği bir yapıdır. İş görenleri tarafından hissedilen en güçlü duygulardan biri olan bağlılık kavramı, bir düşünceye, bir kişiye, bir kuruma ya da kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı gösterdiğimiz sadakati ve yerine getirmek zorunda olduğumuz bir yükümlülüğü anlatmaktadır. Bağlılık ve örgüt kavramlarının birleşiminden oluşan örgütsel bağlılık, iş görenin; örgütün hedeflerine ve değerlerine olan inancını, örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmesi için çaba sarf etme isteğini, örgüt üyesi olarak kalmaya karşı duyduğu arzuyu ifade etmektedir (Ersoy, 2007). Örgütün yaşaması, iş görenlerin örgütten devamlılığına bağlıdır. İş görenler, örgüte ne kadar bağlıysa örgüt de o derecede güçlenmektedir. Örgüt, yaşamını devam ettirmek için iş görenlerin örgütten ayrılmasını önlemeye çalışır. Bunu yaparken ücret arttırma, yükselme olanağı sağlama, özendiriciler sunma gibi yollar izlemektedir (Çetin, 2004). Örgütsel bağlılığın yapısında örgütte kalma yönelimi ve sadakat bulunur. Sadakat, çalışanın örgüt ile bütünleşmesi ve sorumluluğunun artmasını sağlar. Sadakat, iş görenin örgüt içindeki huzuru ve iş doyumuyla orantılı olarak farklılaşabilir. Örnek olarak, arzu ve beklenenlerin yapıldığı fikrinde olan çalışan, işletmeye karşı bağlılığı artarken, hissi açıdan doygunluk hissetmeyen iş görenin sadakati daha az olacaktır. Örgütte kalma yönelimiye, kuruluştaki durma arzusu şeklinde tanımlanabilir. Doyuma ulaştığı fikrinde olan iş gören örgütün modülü olmaktan memnundur ve verimliliğini üst seviyede kuruluşa yansıtmaya uğraşarak, kalıcılığı amaçlar (Uygur, 2009).

1.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA İLİŞKİN YAKLAŞIMLAR

1930'lardan bugüne kadar araştırma yapanların özenle çalıştığı bir husus olan iş doyumunu, 1970'lerden beri örgütsel bağlılık şeklinde yayılmaya başlanmıştır (Gündoğan, 2009). Örgütsel bağlılık kavramına ilişkin literatürde birçok teorik yaklaşım yer almaktadır. Örgütsel farklılığın kaynağını farklı özellikler bakımından ele alan bu yaklaşımlar, kavrama ilişkin çeşitli sınıflandırmalar yapmışlardır. Bu yaklaşımlar aşağıdaki gibidir.

1.1.1. Chatman ve O'Reilly'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman örgüte karşı hissedilen psikolojik bağ olarak tanımladıkları örgütsel bağlılığı; uyum bağlılığı, özdeşleşme bağlılığı ve içselleştirme bağlılığı olmak üzere üç gruba ayırmışlardır (Doğan ve Kılıç, 2007; Akgün, 2015).

Chatman ve O'reilly yaklaşımında örgütsel bağlılık; uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olmak üzere üç boyutta ele alınmaktadır (O'Reilly ve Chatman, 1986).

Uyum: Tutum ve davranışlar paylaşılan inançlar sebebi ile değil, yalnızca bazı ödüllere sahip olmak amacıyla kazanılmaktadır. Diğer bir ifadeyle, çalışanın örgütüne bağlılık göstermesinin nedeni elde ettiği yararlardır (O'Reilly ve Chatman, 1986).

Özdeşleşme: Özdeşleşme boyutunda çalışanlar, kendilerine dolaysız olarak fayda sağlamayan ancak örgütün yararı için fazladan zaman ve çaba gerektiren davranışlar sergilerler. Diğer yandan, özdeşleşme bağlılığında örgütte kalma isteği yüksektir (Mamedov, 2013).

İçselleştirme: Değer ve amaçlarının örtüştüğü durumlarda ortaya çıkan içselleştirme (O'Reilly ve Chatman, 1986), çalışanın kendi değer ve hedeflerinin benimsendiği ve sergilendiği davranışlardır (Bildik, 2009).

1.1.2. Becker'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Çalışanların örgütlerinden emeklilik, çalışma güvencesi, sağlık sigortası, terfi, sosyal etkinlikler, eğitim olanakları gibi beklentilerini kavramsallaştırarak bu beklentilerin karşılanma düzeylerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri farklılaşabilmektedir (Becker, 1960). Becker, iş görenlerin örgüte bağlılık göstermelerinde; toplumsal beklentiler, bürokratik, sosyal etkileşimler ve sosyal roller yer almaktadır (Gül, 2003).

Sonuç olarak, birey örgütle bir bağ kurmadığında kaybeden taraf olacağını düşündüğü taktirde örgüte bağlanmak isteyecek ve örgütte kalmaya gayret gösterecektir (Gül, 2003).

1.1.3. Penley ve Gould'un Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel bağlılık, ahlaki bağlılık, çıkarıcı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık olmak üzere üç farklı açıdan ele alınmaktadır (Penley ve Gould, 1988).

Ahlaki bağıllık: İşletmenin faaliyetlerinin sürdürülmesi için aşırı ilgilenme durumu ile ilgilidir. Örgütsel bağıllığı amaçlayan bu bağıllıkta, bireyin kendisini örgüte adanması ve başarısızlık durumunda kendisi sorumlu tutmasına neden olmaktadır (Demirgil, 2008). Ahlaki bağıllık örgütsel bağıllık kavramının duygusal şekillerden biridir (Koçak, 2015). Örgütsel amaçların kabul edildiği ve bu amaçlarla bireyselleşmesi sağlandığı ileri düzeyde olumlu bir duygusal bağlanma şeklidir (Doğan, 2017).

Çıkarıcı Bağıllık: Örgüt ve çalışan arasındaki karşılıklı çıkar ilişkisine ve alışverişe dayanmaktadır (Atak, 2009). Çalışanların ortaya koydukları çalışmalarını örgüte sağladığı katkıları karşılığı olarak maddi ödüller ve teşvik beklentilerini temel alır (Penley ve Gould, 1988).

Yabancılaştırıcı Bağıllık: Çalışanın, örgüt içerisinde etkisinin yeterli olmaması, kendisinde olumsuz bir hisse yönelmesine neden olacak ve yabancılaşmasına neden olacaktır (Penley ve Gould, 1988).

Birey, örgütün sunduğu maddi kazanç ile göstermiş olduğu çalışmanın karşılığının verilmediğine inandığı takdirde kendini kapana kısılmış gibi hisseder (Atak, 2009). Çalışanın artık çabası sonucu oluşan emeklerle orantılı kazançlar elde etmediğine inanmasına rağmen, çevresel baskılardan dolayı örgütte kalmasıyla sonuçlanan yabancılaştırıcı bağıllık yüksek düzeyde olumsuz bir duygusal bağlanma şeklidir (Doğan, 2017). Yabancılaştırıcı bağıllık, zamanla çalışanların performanslarının ve verimlilik düzeylerinin düşmesine neden olmaktadır (Penley ve Gould, 1968).

Görüldüğü gibi üç bağıllık tipide, iş görenin organizasyon içinde farklı şekilde davranmasıyla örgütsel bağıllıkları farklı açılardan değerlendirilmektedir.

1.1.4. Wiener'in Örgütsel Bağıllık Yaklaşımı

Araçsal bağıllık ve örgütsel bağıllık olmak üzere iki grupta incelenen Wiener'in örgütsel bağıllık türleri;

Araçsal bağıllık: Çalışanların menfaatlerine güdülenmesi temeline dayanan maddi çıkarlarını ön plana tutan bağıllık araçsal bağıllık olarak nitelendirilmektedir. Çalışanların üstlerinde duydukları stres neticesinde emek harcarlar. Araçsal bağıllık olgusunda bireysel hesaplar önde gelmektedir (Balay, 2000).

Örgütsel bağlılaşım, kişinin grup amaç ve değerlerini benimseyerek, kuvvetli bir öğreti hissetmesi, grup yararını göz önüne alarak üst düzey güç harcama arzusu içerisinde bulunması ve grup üyeliği yaşatma tarafında kuvvetli bir arzu hissetmesidir (Demir ve diğerleri, 2008). Örgüt ile personel arasındaki ilişkiler aktiftir, keza kişiler örgütün ilişkileri daha iyi olması için kendileri özveri yapmaya arzuludurlar. (Vural ve Coşkun, 2007). Çalışanların kişisel amaçlarını gerçekleştirmek için benimsedikleri kurallar olarak ifade edilmektedir (Gül, 2002).

1.1.5. Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel bağlılık konusunda yapılmış araştırma sonuçlarında, örgütsel bağlılığı oluşturan unsurları; Duygusal bağlılık (örgüte, geliştirilen duygusal bağlılık), sürekli bağlılık (örgütten ayrılmanın algılanan sonuçları) ve normatif bağlılık (örgütte kalma zorunluluğu) olmak üzere üç farklı şekilde sınıflandırmışlardır (Allen ve Meyer, 1996).

Duygusal Bağlılık: Kişinin örgütüne karşı hissi duygular ile bağlanarak, örgütün belirlemiş olduğu hedef ve değerleriyle özdeşleşmesi ve örgüt ile bütünleşmesidir (Atlamaz, 2019). Örgüte bağlanmada en önemli etkenlerden biri çalışanın karar verme sürecine katılarak bağlılık hissetmesidir. Bağlılık hiseden birey kurum içerisinde kendine önemli bir noktada görecektir (İlsev, 1997).

Sürekli Bağlılık: Birey örgüte karşı üyeliğini devam ettirme ihtiyacı olduğu için üyeliğini devam ettirmektedir. Çünkü kişi, örgütte çalıştığı süre içinde bazı kazanımlar edinmiştir. Üyeliği son bulan birey, bu kazanımlardan vazgeçmek zorunda kalacaktır (Meyer ve Allen, 1991). Temel durum örgütte kalma amacıdır (Yalçın ve İplik, 2005). Allen ve Meyer, Sürekli bağlılığını etkileyen faktörleri; eğitim, yetenek, yer değiştirme, bireysel yatırım, emeklilik ücreti, topluluk, alternatif şeklinde sıralamıştır (Allen ve diğerleri, 1990).

Normatif Bağlılık: Bu bağlılığa sahip olan kişiler, örgüt üyeliğini devam ettirme mecburiyeti içinde olduklarını düşündüklerinden dolayı örgütte kalmaya devam ederler (Meyer ve Allen, 1990).

Üç örgütsel bağlılığın temelinde, çalışanların kurum içerisindeki devamlılığını veya kurumdan ayrılmalarına yönelik psikolojik bir durum olarak ifade edilmektedir (Özkırış, 2012).

1.1.6. Katz ve Kahn'ın Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Birey, örgüt içerisinde işleyişi gerçekleştirirken dışsal veya içsel mükafatlardan yararlanırlar. Anlatmaya dayalı olanlar iç mükafatlar, materyallere dayalı olanlar ise dış mükafatlar olarak adlandırılmaktadır. İki kavram arasındaki fark kişinin örgüte hissettiği sadakatin kalitesi olarak ifade edilmektedir (Bayram, 2005). Birinci aşama anlatımsal saha olup, bu aşamada çalışanların işlerinin beğenilmesi, takdir görme isteği gibi içsel ödüllerin yer aldığı anlatımsal aşamadır. İkinci aşama ise çalışanların işleri karşılığında elde ettiği ücret ve prim gibi dışsal ödüllerin yer aldığı araçsal aşamadır. Çalışanların örgütteki performansları ve sergiledikleri davranışlar araçsal bağlılık ya da anlatımsal bağlılıklarına göre değişiklik göstermektedir. Örgüt çalışanlarının araçsal bağlılıklarının yüksek olması, müşterilere sunulan ürün ya da hizmet kalitesinin düşük olmasına neden olabilirken, anlatımsal bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların ise daha yüksek performans ve verimlilik göstermesiyle birlikte ürün ve hizmet kalitesinde artış görülebilmektedir. Örgütlerde çalışanların yalnızca anlatımsal bağlılık düzeylerinin ya da yalnızca araçsal bağlılık düzeylerinin yüksek olması başarıya ulaşmada etkili olamamaktadır. Örgütsel başarıya ulaşmada her iki bağlılığın dengeli bir şekilde sağlanması gerekmektedir (Işık, 2009).

Örgütlerin, gecikme, iş hacmi vb. olumsuz davranışları azaltacağını düşündüklerinden dolayı iş görenlerin örgüte olan bağlılıklarına önem verdiklerini ifade etmişlerdir (Katz ve Kahn, 1977). Bununla birlikte, örgütsel bağlılığı üst seviyede bulunan çalışanların yaratıcılık ve örgütü her zaman için rekabete hazır tutan yenilikçilik vb. gibi davranışları sergilemeleri daha olası oldukları kanısına varmışlardır (Mathieu ve Zajac, 1990).

1.1.7. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

1961 yılında örgütsel bağlılığın sınıflandırılması ile ilgili çalışmalar yapan Etzioni, örgütün çalışanlar üstüne kurduğu baskı örgütsel bağlılığı etkileyen nedenlerdendir (Dilek, 2004). Bağlılık kavramı, moral (ahlaki) bağlılık, çıkarıcı (hesapçı) bağlılık ve negatif (yabancılaştırıcı) bağlılık kavramları şeklinde sınıflandırılmıştır (Urhan, 2014).

Ahlaki (moral) Bağlılık: Çalışan örgütün ederlerini içselleştirmek, işini önemsemek, sosyal çevre için yararlı olduğu duygusunu hissetmek vb. olumlu yönde hisler taşımaktadır (Varoğlu, 1993; Karakullukçu, 2015). Değerleri benimsediğinde ödüllerden kaynaklanan bağlılık etkilenmediği görülmektedir (Newton ve Shore 1992). Çalışanlar, toplum tarafından faydalı görülen ve insanlığa katkısı olan kendi için faydalı olan çalışmaları takip ettiğinde örgütle bağlılık artmaktadır (Bayram, 2005).

Hesapçı (çıkarıcı) Bağlılık: Çalışanlar örgütte kattığı çalışmalar karşılığında örgütten aldığı ücrete ve ödelelere alakalı bağlılık oluşmaktadır (İnce ve Gül, 2005). Çalışanların örgüte yapmış oldukları katkılar ve faydaları ile sonunda aldıkları faydaya göre oluşan bağlılıktır (Sığı, 2007). Sarf edilen çaba karşısında umulan maaş, yükselme, kazanılması arzulanan diğer paylar vb. mükâfatlandırmaya bağlı şekilde meydana gelen bağlılık çeşididir (Balay, 2000; Açıkgoz, 2010; Barutcu, 2015).

Yabancılaştırıcı (negatif) Bağlılık: Çalışan davranışların kısıtlandığı zamanlarda ortaya çıkna olumsuz bir bağlılıktır (Bayram, 2005). Çalışanlar, çalıştığı kurumun baskıcı tutumları ve davranışları kısıtlandığı durumlarda ortaya çıkar (Mamedov, 2013). Ayrıca birey psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamakta fakat üyeliği devam etmektedir (Güney, 2000).

Örgütlerde verilen görevlerin kuruma bağlılığına durumuna göre emirlere uymasına çabalayan bir yaklaşım olarak ortaya çıkabilir (Varoğlu, 1993).

1.1.8. Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Kanterörgütsel bağlılığı üç başlıkta sınıflandırmıştır. Devam, kontrol ve uyum olarak üçe ayırmıştır.Devam bağlılığını, bir kişinin örgütte kaldığı zaman ile işten ayrıldığında kaybedecekleri; kontrol bağlılığı, kişinin sahip olduğu değerlere inancının ile örgütün kurullarla uyuşması; uyum bağlılığı ise, kişinin kuruma yönelik hissettiği heyecan ve duyguları ifade eder (Kanter,1968).

Devam Bağlılığı: Çalışanların bilişsel sistemiyle ilgilidir. Bireyin örgüt üyeliğini sürdürmesi ve örgütün sürekliliği içinde kendini bir role adanmasıdır (Topaloğlu, 2010). Devama yönelik bağlılık, çalışanların örgütten vazgeçemeyecek kadar örgüt için kişisel özveride bulunmaları ve yatırım yapmaları durumudur. Bu gibi durumlarda örgütten ayrılmak çalışanlar açısından çok maliyetli hale gelmektedir (Çağlar, 2008). Örgüt

başarılı olduğu zaman çalışanlar de örgütün başarısından kendi paylarına düşeni alırlar. Bunun sonucunda, iş görenin örgüte devam bağlılığı gelişir (Güçlü, 2006). Çalışanlar örgüttten ayrıldığı zaman kaybedecekleri ile örgütte kaldığı zamanki kazançları karşılaştırır ona göre örgütten ayrılıp ayrılmamaya karar verir (İnce ve Gül, 2005).

Kontrol Bağlılığı: Çalışanın, davranışları yönlendiren örgütün normlarını benimsemesi olarak tanımlanmıştır. Kontrol bağlılığının gerçekleşmesi, çalışanın, uygun davranışlarına bağlıdır (Çağlar, 2008). Diğer bir tanımla üst yönetimin emir ve kuralları benimsendiğinde ortaya çıkmakta iş görenin değerleriyle örtüştüğü sürece örgütsel bağlılık devamlılığı olarak sonuçlanmaktadır (Kanter, 1968). Örgütün isteklerini yerine getiren ve örgüte karşı bağlılık hisseden bireyin, kişisel davranışını örgütün istediği doğrultuda şekillendirdiği ve örgüt normlarına bağlı olduğu sınıflandırmadır (Varoğlu, 1993).

Kenetlenme Bağlılığı: İş görenin bir gruptaki ilişkilere ve gruba bağlılığı olarak tanımlanmıştır. Ayrıca birey kendini kuruma ait hissetmek ve psikolojik bağlılık hissetmesi içinde grubun simgelen malzemelerle bağlılığı artıracak yöntemler kullanılmadır (Saldamlı, 2009). Üyelerin grup birliğini bozacak nitelikte ilişkilerden vazgeçmeleri grupla olan ilişkilerini güçlendirmeleriyle sonuçlanacağını vurgulamıştır (Samadov, 2006). Bu bağlılığın yüksek olduğu örgütlerde, dışarıdan gelebilecek tehdit ve tehlikelere karşı üyelerin kendilerini savunma gücü daha yüksek olmaktadır (Abadan, 1966). Örgütler bunu sağlamak için üyelerini aynı nitelikte insanlar arasından seçmeleri gerektiğini, düzenli toplantılar ve sosyal faaliyetler düzenlemelerinin önemini, üyeleri herkese tanıtmalarının ve alıştırma programları uygulamasının ne derece önemli yöntemler olduğunu vurgulamıştır (Sert, 2010).

Kanter'in çalışmaları üç başlıktada birbirinden ayrı sonuçlarından bahsetmenin mümkün olduğu ifade etmektedir. Şöyle ki; Devama yönelik bağlılığın olan örgütlerde, üyelerin örgütte devam etme olasılığı yüksektir. Kontrol bağlılığının olan çalışanlarda, örgütün değer ve normlarını kabul etmekte ve bunlara uymaktadırlar. Kenetlenme bağlılığında olan çalışanlar grup dışında gelişen tehditleri kurumun kendisi korumasına bağlı bağlılık yüksek olacaktır (Okçu, 2011).

1.1.9. Staw ve Salancik'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Çalışanların örgüte yönelik tutumlarıyla, örgütte sergiledikleri davranışlar arasındaki uyumluluk düzeyini inceleyen Staw ve Slaancik, tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılık olmak üzere örgütsel bağlılığı iki grupta çalışmalar yapmıştır (Salancik, 1977).

Tutumsal Bağlılık (Attitudinal Commitment): Çalışanların örgütün amaçları ve değerleriyle bütünleştiği ve örgütteki üyeliklerini devam etmek istedikleri bir süreci tanımlamak üzere kullanırlar.

Davranışsal Bağlılık: Çalışanların davranışları ile faaliyetlerini ve örgüte olan merakını inançlara bağlanma durumu olarak tanımlamıştır (Cengiz, 2001).

Bireylerin tutumları ile uyumlu davranışlar sergilemeleri daha güçlü bir etkinin ortaya çıkmasını sağlamakta ve bu hareketler kalıcı olmaktadır. Örgütlerde de çalışanların örgüte yönelik tutumlarıyla uyumlu olarak sergiledikleri davranışlar daha güçlü bir etkiye sahip olmakta ve çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyebilmektedir. Çalışanların örgütsel değerleri ve amaçları benimsedikleri tutumsal bağlılıkta, çalışanlar örgütten ayrılmak istemezler. Çalışanların örgütte sergiledikleri olumlu davranışları inanca dönüştürerek örgütte kalma isteği duyması da davranışsal bağlılık olarak nitelendirilmiştir (Salancik, 1977).

1.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN BİREYSEL FAKTÖRLER

Bireysel özellik, iş görenine başlangıçtan itibaren kattığı değer ve bu değeri geliştirmeye yönelik eğilimdir (Northcraft ve Neale 1990). İlk günden yüksek bağlılık gösteren iş görenler, büyük ihtimalla sorumluluk almaya ve örgüte katkı sağlama konusunda istekli olurlar. Bu erken bağlılık süreci, bireyler kıdemlerinin başlangıcında fazladan çaba gösterirlerse daha fazla bağlı olarak yine daha da fazladan bir çaba ortaya koyabilirler (Gürkan, 2006).

Örgütsel bağlılığı etkileyen bireyler faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi ve medeni durum olarak değerlendirilmiştir.

1.2.1. Yaş

Yaş, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyini artıran önemli unsurlardan biridir. Çalışanlar yaşlarına bağlı olarak kendilerine birtakım hedefler belirleyerek bu hedeflere ulaşmaya

yönelik planlar yaparlar. Genç çalışanların deneyim eksikliği nedeniyle iş imkânlarının ileri yaştaki çalışanlara oranla daha az olması örgütsel bağlılık düzeyinin artmasını sağlamaktadır (Mowday ve diğerleri, 1982). Çalışanların örgütte kalma süreleri uzadıkça, örgüt içerisinde daha yüksek pozisyonlara gelme imkânı da artmaktadır. Çalışanlar, yaşları ilerledikçe örgütten ayrılmayı ve risk almayı daha az tercih etmektedirler. Çalışanların yaşları arttıkça deneyimleri ve özgüven düzeyleri arttığından dolayı iş doyumunu düzeyleri daha yüksektir ve bu durum örgütsel bağlılık düzeylerinin de yüksek olmasını sağlayabilmektedir (Etzioni, 1975). Yaşlı bireyler daha uygun işlere yönelmeyi genç bireylere göre daha riskli bulmaktadırlar (Konuk, 2006).

1.2.2. Cinsiyet

Cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerine etkisi araştırıldığında cinsiyet modeli ve iş modeli olmak üzere iki farklı model ortaya çıkmaktadır. Kadının aile içerisinde sahip olduğu roller onun kimliğini oluşturmada önemli bir kriterdir. Kadının, en önemli şeyin iş olduğunu düşünen erkeklerden farklı bir tutum sergilemesine neden olur (Cengiz,2001). Kadınların örgütteki pozisyonlarını elde edebilmek için erkeklere göre genelde çok daha fazla engelle karşılaştıkları için bunlarla başa çıkabilme çabaları onların örgüt üyeliğini daha anlamlı bir hale getirdiği düşüncesi öne sürülerek açıklanmaktadır (Allen,2001).Kadınların örgütsel bağlılık düzeylerinin erkek çalışanlara oranla daha yüksek olmaları, örgüt çalışanları tarafından kabul görmelerini zorlaştırmakta ve bu durum kadın çalışanların iş hayatında daha fazla sorunla karşılaşmasına neden olmaktadır. Kadın çalışanların iş hayatında karşılaştıkları problemlerle baş edebilmek için yoğun çaba sarf etmeleri, örgütsel bağlılık düzeylerini de artırmaktadır (Tsui ve diğerleri,1992).

Kadın ve erkeklerin sosyal hayattaki ve çalışma hayatındaki beklentileri farklılık gösterdiğinden dolayı bu isteklerinin karşılanma düzeyine bağlı olarak iş doyumunu düzeyleri de farklılık gösterebilmektedir (Poyraz ve Kama, 2008).

Bu yönüyle bakıldığında üzerinde durulması gereken önemli bir konuda tüm çalışanlara cinsiyet farkı gözetmeksizin dürüst ve adil bir şekilde davranıldığında örgütsel bağlılığın eşit seviyede olacağı vurgulanmalıdır. Yapılan çalışmalarda bu görüşü destekler

niteliktedir. Bunlardan bir tanesi Aven, Parker ve McEvoy'un 1993 yılında yaptıkları çalışmalarıdır (Sarıdere, 2004).

1.2.3. Eğitim Durumu

Literatürde yapılmış araştırmalarda, eğitim düzeyi ve örgütsel bağlılık arasında ilişki olmadığı ifade edilmiştir. Olumsuz ilişkinin kaynağında, eğitim düzeyi arttıkça beklentilerin artması olarak görülmüştür (Cengiz, 2001). Örgütlerde çalışanların görev ve sorumluluk dağılımları yapıldığında, eğitim düzeyleri ve tecrübeleri göz önünde bulundurulmalı ve uygun pozisyonlarda istihdam edilmelerine dikkat edilmelidir. Eğitim düzeylerine ve tecrübelerine uygun pozisyonlarda çalıştırılmayan bireylerin motivasyon düzeyleri ve buna bağlı olarak iş doyumunu düzeylerinde azalma gözlenmektedir (Kuem, 2002). Çalışanların görev ve sorumluluk dağılımları yapıldığında sahip oldukları değerler, beklentileri, bilgi birikimleri, örgütteki beklentileri gibi unsurların dengelenmesine dikkat edilmelidir (Mir ve diğerleri, 2002).

1.2.4. Medeni Durum

Evlilik hem erkek hem de kadın çalışanları etkileyen ve sorumluluklarını artıran bir unsurdur. Çalışanların aile yaşantılarında mutlu olmaları iş yaşantılarındaki mutluluğunu da etkilemekte ve bu durum çalışanların iş doyumunu düzeylerini artırabilmektedir. Aile hayatında mutsuz olan çalışanlar, iş hayatında da mutlu olamamakta ve bu nedenden dolayı iş doyumsuzluğu yaşayabilmektedir (Poyraz ve Kama, 2008).

Tüm bu etmenler sonucu evli bireyler bekâr olan bireylere kıyasla örgütlerine karşı daha güçlü bir bağlılık hissedecekleri düşünülmektedir. Ancak örgütsel bağlılık alanının dünya üzerindeki öncülerinden olan Allen ve Meyer medeni durumla örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını ifade etmiştir (Bulut, 2004).

1.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER

Belirli amaçlara ulaşmak için bir veya birden fazla bireyin bir araya gelerek birbiri ile koordineli şekilde çalışması örgüt yapısının temelini oluşturmaktadır. Bu temelin yanı

içerisinde yönetici ve iş görenin etkileşim ortamı olarakta belirtilmektedir (Günce, 2013). Örgüt kültürü ve örgütsel kurallar çalışanları olumlu yada olumsuz yönde etkileyerek onların iş doyumunu düzeylerini etkileyebilmektedir. Çalışanların örgütsel koşullara uyum sağlamaları, iş hayatlarında mutlu ve huzurlu olmaları ve bu bağlamda iş doyumunu sağlayabilmeleri açısından önem arz etmektedir. Örgütsel koşullar çalışanların istekleri, ihtiyaçları ve talepleri doğrultusunda düzenlenerek, onların ortama uyum sağlamaları ve verimlilik düzeylerinin artırılması açısından önemlidir. Çalışanların terfi olanakları, ekonomik koşullar, denetim, örgüt içi iletişim ve etkileşim, örgütsel kararlara katılma, çalışma şartları ve işin yapısal özellikleri iş doyumunu üzerinde etkili olan örgütsel faktörleri oluşturmaktadır (Top, 2012). Yapılan araştırmalarda örgütsel faktörler olarak; işin özellikleri, yönetim, ücret, örgüt iklimi, rol çatışması, terfi imkanları, stres ve ekip çalışması olarak ele alınmıştır.

1.3.1. İşin Özellikleri

İşin önemi, örgütte ya da dış çevrede, bir işin insanların yaşamları üzerindeki etkisi olarak ifade edilmektedir. Örgütsel bağlılığı etkileyeceği bir diğer nokta ise yapılan işin çalışanın çevresi ve dış dünya tarafından algılanma şeklidir. Kişiler yaptıkları işe aileleri, arkadaş çevreleri ve toplum tarafından alınan geri dönütler yoluyla bağlılık göstereceklerdir. Çevresindeki insanların iş görenin yaptığı işe saygıları ve taktirleri yapılan işe olan bağlılığı arttırmakla beraber kişi içinde motive edici bir güç olacaktır. Bu yüzden işin niteliği hem kuruma olan bağlılıkta hem de kişisel doyum noktasında için önem arz etmektedir (Sökmen, 2000).

İşin zorluğu ya da kolaylığı çalışanın donanımına, birikimine, iş tecrübesine gibi özelliklere bağlıdır (Erdoğan, 1996).

1.3.2. Yönetim

Örgüt tarafından benimsenen yönetim şekli, baskıcı bir yönetim şekli çalışanların sorumluluk alanlarını daraltır, çalışma isteğini düşürür ve çalışanlara yaptıkları işler hakkında kararlar alma olanağı tanımaz. Böylelikle çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri bu baskıcı yönetimden olumsuz bir şekilde etkilenebilir (Ersoy, 2007).

Bir kurumun yönetim yapısını oluştururken tüm çalışanların o sistem içerisinde öneme sahip olduğunun çalışanlara hissettirilmesi için gereklidir. Eğer çalışanların kurum için fedakârlıkta bulunmaları isteniyorsa öncelikle bu kişilerin kurumları ile özdeşleşmeleri sağlanmalıdır. Buda ancak kişilerin yönetim yapısıyla uyum içinde olmasına bağlıdır. Aksi takdirde sadece yapmak zorunda olduğu kadar iş yükünü sırtlayacak ve bunu da herhangi bir bağlılık olmadan yapacağı için aslında yapabileceğinden çok daha yapacaktır (Balay, 2000).

1.3.3. Ücret

Örgütsel bağlılık düzeyini etkileme de önemli bir faktörlerden biri de ücrettir. Aldıkları ücretle sadece zorunlu ihtiyaçlarını karşılayabiliyorlar, aileleri ve kendileri için gerekli sosyal etikliklere katılamıyorlarsa bu insanların aldıkları ücretle bağlantılı olarak çalıştıkları kuruma olan bağlılıkları azalacaktır (Ersoy, 2007). Çalışanların iş yerlerindeki emeklerinin ve gayretlerinin karşılığı olarak nitelendirdikleri ücret, örgütlerde ücret dağılımlarının adil bir şekilde gerçekleştirilmesi, çalışanların örgütsel adalete olan güvenlerini ve memnuniyet düzeylerini artırmakta, örgüte bağlılık artmaktadır (Kuem, 2002). Daha zor ve yetkinliğe dayalı çalışanlar ile daha kolay iş de çalışanlar ücret açısından eşit değerlendirilmemeli; işte zorluk ve yetkinlik kademesi yükseldikçe ücret miktarı da artırılmalıdır. Örgütlerin bu şekildeki bir ücret sistemi geliştirmelerinin, çalışanlara moral ve motivasyonları açısından etkili olduğu bilinmelidir (Ünsar, 2009). Eğer çalışan ücretlerde adil olmayan bir dağılım olduğu zaman örgüte olan güvenini kaybeder ve örgüte olan bağlılığı zaman içerisinde azalır. Alınan ücretin arzulanan ücret kadar olması ve beklenenin üzerinde ücret almak işten ayrılmayı azaltır ve örgüte olan bağlılığı artırır (Karaca, 2001). Ücretlendirmenin adil bir şekilde gerçekleştirildiği kurumlarda çalışanlar mutlu olmakta ve daha fazla ekonomik gelir elde edebilmek amacıyla performanslarını artırabilmektedir.

Örgütlerde çalışanlara verilen yan ödeme ve primler, çalışanların işlerine yönelik ilgilerini artırmakta ve iş bağlılık düzeylerini artırmaktadır. Ücretlerin işin zorluk derecesine, yeteneklerine ve toplumun ekonomik şartlarına uygun olarak belirlenmesi, çalışanların memnuniyet düzeyini artırabilmektedir (Şengül, 2008).

1.3.4. Örgüt İklimi

Örgüt iklimi, diğer tüm örgütsel unsurları etkileyen temel faktör olup, örgütsel adalet, örgüt etkileşimi, örgüt yönetimi ile çalışanlar arasındaki etkileşim, ekip çalışması ve örgüte bağlılık duygusu hissetme gibi birçok unsuru kapsayan önemli bir unsurdur. Örgüt kuralları, ahlak kuralları, örf ve âdetlerin getirdiği birtakım kurallar oluşturduğu, çalışanların örgütteki sosyal faaliyetlerini ve ilişkilerini düzenleyen bir unsurdur. Güçlü bir örgüt iklimine sahip olan örgütlerde ortaya çıkan sorunlar herhangi bir yazılı kurallara ve hukuki yaptırımlara ihtiyaç duyulmaksızın çözülebilmektedir. Örgüt iklimi çalışanların beklentileri ve amaçları ile örgütsel amaçlar arasında bağ kurarak çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin artmasını sağlayabilmektedir. Etkili bir örgüt iklimine sahip olan işletmelerde, çalışanlar örgütsel amaçları benimsemekte ve örgütsel başarıya ulaşma konusunda herhangi bir denetime ihtiyaç duymaksızın verilen görevi yüksek düzeyde yerine getirmektedirler (Akbaş, 2015).

1.3.5. Rol Çatışması

Çalışanların görev tanımlarının ve sorumluluk alanlarının net bir şekilde belirlenmemesi, göreve gelmemesi, işi istenilen vakitte yapmaması, birey işine olan güvenin yok olmasına ve iş ile ilgili karar vermede arka planda kalmasına neden olmaktadır. Yaşanan bu rol karmaşasını ortadan kaldırmak için çalışanlara çalışma konumlarının tanımları yapılmalıdır (Güner, 2004). Örgütte iş akışını olumsuz yönde etkilemekte ve rol çatışmasını ortaya çıkarmaktadır. Rol çatışması, örgüt çalışanlarının kendi arasında ve örgüt yöneticileriyle duygusal çekişmelerin ortaya çıkmasına neden olmakta ve bu durum çalışanların iş doyumunu düzeylerini ve örgütsel bağlılıklarını düşürmektedir. Rol çatışması örgütlerde stres, sorun ve çatışmaların ortaya çıkmasında rol oynayan en önemli unsurlardan biridir (Sarı, 2011).

1.3.6. Terfi İmkanları

Çalışanların iş yerindeki pozisyonlarından daha yüksek pozisyonlara gelebilmesi, ücret ve sosyal haklarının artırılması ve sorumluluklarının artırılması olarak adlandırılan terfi

imkanları, çalışanların performansını artıran, daha kaliteli ürün ortaya koymasını sağlayan, çalışma ve verimlilik düzeylerini artıran önemli unsurlardan biridir. Çalışanlar için çok önemli bir pekiştireç niteliği taşıyan terfi, çalışanların örgütsel amaçları benimsemesini, yaptığı çalışmanın ödülünü veya karşılığını alan çalışan örgütle bütünleşmesini sağlayarak iş doyumunu düzeylerini ve örgütsel bağlılıklarını artırmaktadır. Örgütlerde terfilerin adil bir şekilde belli kurallar çerçevesinde gerçekleştirilmesi, çalışanlarda örgütsel adalet duygusunun oluşmasını sağlayarak örgütsel bağlılık düzeylerini artırırken terfilerin keyfiyete göre yapılması çalışanların örgüte yönelik tutumlarının ve algılarının olumsuz yönde etkilenmesine neden olarak iş doyumunun ve örgütsel bağlılık düzeylerinin düşmesine neden olmaktadır (İpek, 2016).

1.3.7. Stres

Stres, bireylerin yaşadıkları olumsuz olaylar karşısında fiziksel ve ruhsal sağlığının bozulması sonucu ortaya çıkmaktadır. Stres, bireylerin davranışlarını, tutumlarını, düşüncelerini, duygularını ve algı düzeylerini olumsuz yönde etkilemektedir (Bölükbaşı, 2014). Örgütlerde ortaya çıkan anlaşmazlık, karmaşa, çatışma, farklılık, fiziki olanakların yetersizliği, baskıcı bir tutum, yönetimin mobbing uygulaması, kaynakların adaletsiz dağılımı, adaletsiz terfi, adaletsiz ödüllendirmeler ve rol çatışmaları stresin ortaya çıkmasına neden olan önemli faktörlerdir. Örgüt içi iletişim, rol dağılımı, çalışanların birbirleriyle ve örgüt yönetimiyle olan ilişkileri, işe yönelik ihtiyaç duydukları araç-gereçlerin yetersizliği, çalışma sürelerinin uzun olması veya sürenin kısalığı, ağır çalışma şartları, adaletsizlik, örgüt içi olumsuz sosyal ilişkiler stresi ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca çalışanların özel yaşantılarında yaşadıkları problemler, sorunlar, üzüntüler, sıkıntıların da iş yaşantısına yansması stresi ortaya çıkarmaktadır. Çalışanların stres düzeylerinin azaltılması hem çalışanlar hem de örgütler açısından önemli katkılar sağlamaktadır. Örgütlerin çalışanlarda stres yaratan unsurları belirleyerek, bu sorunların çözümüne yönelik çalışmalar gerçekleştirmeleri örgütsel verimliliğin artmasını ve örgütsel amaçların gerçekleştirilmesini sağlamada çok etkili olmaktadır (Örücü ve Kışlalıoğlu, 2014).

1.3.8. Ekip Çalışması

Ekip çalışması önceden kararlaştırılmış hedeflere ulaşmak için bir araya gelmiş, örgütsel amaçlarının gerçekleştirilmesi, sorunların çözülebilmesi, örgütte yenilik ve değişme çabalarının gruplanması ve ilerlemesine yönelik birbiriyle ilişki halinde ve birlikte hareket eden en az iki veya daha fazla kişiden oluşan topluluktur (Keleş, 2006; Altınbaş, 2008). Örgütlerde ekip çalışmasının oluşturulabilmesi için öncelikle ulaşılmak istenen hedef belirlenir, ardından birbirleriyle uyum sağlayabilecek çalışanlar belirlenerek bir araya getirilir ve çalışanların birbirleriyle etkili iletişim ve etkileşim kurabilecekleri bir ortam oluşturulur. Örgütte iletişim olanaklarının artırılması, yardımlaşma ve dayanışmanın sağlanması ve bilgi paylaşımının sağlanması çalışanların örgütsel amaçları benimseyerek bu ortak amaç doğrultusunda bir araya gelmelerini ve bu doğrultuda çalışmalarını sağlamaktadır. Örgütler’de ekip çalışmasının hâkimkılınması çalışanların performans ve verimlilik düzeylerini artırmaktadır (Sığrı ve Basım, 2006).

Ekip çalışması tüm unsurlarıyla işlevleri yerine getirir ise örgüte bağlılık artarken, ekip ruhu taşımayan gruplarda ürün ve hizmet kalitesinin düşmesine ve örgütsel bağlılığın azalmasına neden olmaktadır.

1.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN ÖRGÜT DIŞI FAKTÖRLER

Örgütsel bağlılığı etkileyen dış faktörler olarak alternatif iş fırsatları ok az olan ve neredeyse hiç olmayan bireyler bağlılığı etkileyen dış unsurlardan arasında söyleyebiliriz (Balay, 2000).Yeni iş bulma olanakları bir kişinin örgüte bağlılığı etkileyen önemli bir öğedir. Şüphesiz istihdam kişisel yetenekleri bağlı olmakla birlikte, örgütün bağlı bulunduğu sektör, küreselleşme ve ülkenin sosyo-ekonomik durumu gibi unsurlarada bağlıdır (Arslan, 2008).

1.5. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SONUÇLARI

Bireysel ve örgütsel sonuçlar açısından olmak üzere iki grupta incelemek mümkündür. Örgüt çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini yükseltmeye yönelik çalışmalar gerçekleştirerek deneyimli elemanlarının örgütte kalmalarını sağlayabilmelidir.

Çalışanlar ise görev ve sorumluluklarını yerine getirerek örgütsel amaçların gerçekleştirilmesini sağlayabilmelidir.

Çalışanların örgütteki çabalarının ve çalışmalarının karşılığını almaları, örgütsel amaçları benimsemelerini ve örgütle bütünleşmelerini sağlamaktadır. Çalışanların kişisel amaçları ile örgütsel amaçlarının bütünleşmesi durumunda örgütteki çabalarının kendi amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik çabalar olarak algılanmasını sağlamakta ve örgütsel bağlılıklarının artmasını sağlamaktadır. Örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olan çalışanlar, örgütsel amaçları gerçekleştirebilmek amacıyla yüksek performans göstermekte ve herhangi bir denetim unsuruna ihtiyaç duymaksızın görev ve sorumluluklarını yüksek seviyede yerine getirmektedirler. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri artıkça, örgütleriyle aralarında kurdukları duygusal bağın gücü ve çalışma istekleri artacaktır. Bu durum çalışanların işten ayrılmalarını engelleyecektir. Çalışanların başarılarını ve örgütsel yaşamlarını artırmaya yönelik çalışmalara gönüllü olarak katılmalarını sağlayacaktır (Çukur, 2017).

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması durumunda, örgütlerine güven duymaları sağlanmakta ve örgütsel konulara ilişkin duygu, düşünce ve fikirlerini özgürce ifade etmeleri sağlanabilmektedir. Bu bağlamda çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu örgütlerde, örgütsel amaçları gerçekleştirecek ve örgütü başarıya ulaştıracak yeni fikirlerin ortaya çıkma olanağının daha yüksek olacaktır (Kartal, 2015). Örgütsel bağlılıkları yüksek olan çalışanlar, örgüt içerisinde yaşanan sorunları dışarıya taşırmamakta, örgütlerini sahiplenerek örgüt içi ve örgüt dışı her türlü tehlikelere karşı korumaktadırlar. Çalışanların örgütlerini sahiplenmeleri, örgütsel amaçları benimsemelerini ve bu amaçları gerçekleştirebilmek amacıyla daha çok çalışmalarını sağlayacaktır. Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlar üst düzey performans göstererek ürün ve hizmet kalitesini artırmaktadır (İbicioğlu, 2000).

Örgütsel bağlılığın düşük olan çalışanların kurumlarında zorunlu olarak isteksizce kalmaları, çalışanların işe geç gelmelerine ve devamsızlık yapmalarına neden olmaktadır. Örgütsel bağlılık düzeyi düşük olan çalışanlar, örgütsel amaçları benimseyememekte ve örgütsel değerlere yabancılık duymaktadır. Bu çalışanların örgüte yönelik tutumları olumsuz yönde olmakta ve örgüt içerisinde negatif tavırlar sergileyebilmektedirler. Örgütsel bağlılığı düşük düzeyde olan çalışanlar zorunlu durumlar nedeniyle örgütte

kalmakta, alternatif bir iş bulmaları durumunda örgütten ayrılabilirler (Bayram, 2005).

Örgütsel bağlılığı düşük olan çalışanlar ayrıca işlerini gönülsüzce yaptıklarından dolayı ürün ve hizmet kalitesinin düşmesine ve dolayısıyla örgüt imajının zedelenmesine neden olabilmektedirler. Çalışanlar alternatif iş olanakları aramakta ve alternatif bir iş bulmaları durumunda işten ayrılabilirler. Bu durum örgütlerde işgücü devir hızının artmasına ve diğer çalışanların da örgütsel bağlılık düzeylerinin düşmesine neden olabilmektedir (Çavuş, 2008).

1.6. ÖZYETERLİLİK

Öz yeterlilik, bireylerin belli bir görevi yerine getirebilmek için yeterli kabiliyete sahip olduklarına dair duydukları inançtır (Marilyn, 1987). Bireyin düşüncelerini, eylemlerini ve motivasyonunu etkiler (Bandura, 1997). Davranışların, algıların ve çevrenin birbirlerini sebep sonuç ilişkisi içinde etkiledikleri dinamik bir model olan, sosyal bilişsel teoriden türemiş bir yapıdır (Bandura, 1989).

Öz yeterlilik bireyin kendini gerçekleştirme algısı ve inancıdır. Bu inanç becerilerin kullanımına ilişkin yargıların ürünüdür. Bireyin bilgi ve becerilerinin doğrudan bir sonucu değil, bu bilgi ve becerileri kullanarak neyi başarabileceğine olan inancının bir sonucudur. Öz yeterliliğin yüksek olması olası problem durumlarıyla başa çıkabilme, üzerinde sabırla çalışabilme ve belirlenen hedefleri gerçekleştirebilme düzeyini de artırmaktadır (Bandura, 1988; Akt. Azar, 2012).

Çok yönlü bir organizma olan insan, varlığı süresince içsel ve dışsal faktörlerle ilişki içindedir. İçinde bulunduğu ortama uyum sağlama yeteneği sayesinde, ihtiyaçları fark etme, değişimleri algılama, öğrenme, düşünme, algılama, yargılama, hissetme özellikleri ile içsel ve dışsal etkileşimlerini gerçekleştirir. İnsan, becerilerini çevresel faktörlerle kıyaslayarak yeterlilik algısını içselleştirir. Bu alanda bireyin pozitif inancı, beceriden bağımsız olarak olumlu ve etkili davranmasının kaynağıdır. Önemli olan yeteneklerin niceliksel özelliklerinden ziyade bireyin inancıdır (Tekmen ve diğerleri, 2016; Baysal, 2010; Aypay, 2010).

Öz yeterlilikle ilgili yapılan tanımlarda üç başlık ön plana çıkmaktadır. Birincisi; öz yeterliliğin, bir işi gerçekleştirebilmek için kişinin kendi kapasitesini kapsamlı bir şekilde

değerlendirmesi, ikinci olarak da dinamik bir yapı olduğu vurgulanmaktadır. Üçüncü olarak ise yeterlilik inancı, harekete geçme eyleminin temel öğelerinden birini oluşturmaktadır. Öz yeterlilik değişim koşullarında yeni düzene ayak uydurmayı gerektiren zaman söz konusu olduğunda ihtiyaç duyulan bir kişilik özelliğidir (Gıst ve Mitchell, 1992).

1.7. ÖZ YETERLİLİK İNANCI

Öz yeterlilik inancı bireyin yeteneklerinin bir sonucu değil, bireyin yeteneklerini kullanarak yapabildiklerine ilişkin sonucunun bir bütünüdür. Öz yeterlilik inancı bireyin, farklı sorunları çözebilmesi, çalışmayı başarma kabiliyeti, kapasitesini kendinde gördüğü, inancı, kendi yargısıdır (Senemoğlu, 2003).

Öz yeterlilik inançları bir aktivite için ne kadar çaba harcanacağı, olumsuz bir durum karşısında dayanırlığını nasıl korunacağına kadar birçok durumun belirlenmesine ve izlenmesi gereken yol konusunda yardımcı olur. Öz yeterlilik inancı çoksa ortaya koyulan, azim ve metanet de o kadar büyük olur. Öz yeterliği yüksek kişiler zor görevleri üzerine gidilmesi ve yapılması gereken bir çağrı olarak görürler. İşlerine güçlü bir bağ ile bağlanırlar, başarısızlıkta bile hemen kendilerini toplarlar. Öz yeterliği düşük kişilerde görevleri, sorumlulukları yapamayacaklarını düşündükleri işlerden kaçınma eğilimi gösterirler. Yapmak istedikleri işe karşı konsantre olamaz çok fazla bir çaba harcamak istemezler. Olası bir zorlukla karşılaştıklarında kişisel eksikliklerinin, engellerin, her türlü olumsuz sonucun üzerinde durur, zorluklar karşısında hemen vazgeçerler (Bandura, 1993).

Öz yeterlilik inancının güçlü olması ile hedeflerin ve eylemlerin başarılı olarak sonuçlanma ihtimali artmakta ve başarısızlığın olumsuz bir inanç olarak içselleştirmeden ziyade öğretici bir motivasyon kaynağı olarak algılanması sağlanmış olmaktadır. Belirli bir konuda öz yeterlilik inancına sahip olan kişilerin diğerlerine göre daha olumlu duygu, düşünce ve davranışlara sahip olduğu bilinmektedir. Yüksek öz yeterlilik, zorluk derecesi fazla olan eylemlerin başarılı bir şekilde yürütülmesinde ve beklenen şekilde sonuçlandırılmasında oldukça önemlidir. Eylemlerin her zaman beklenen şekilde sonuçlanmasını beklemekten ziyade, sonuçlar karşısında esnek olmak ve engellerin de fırsat olarak algılanmasında yüksek öz yeterlilik inancına katkısı vardır. Öz yeterlilik

inancı yüksek olan bireylerde stres ve endişe ile baş etme arasında ilişki mevcuttur. Dolayısı ile yüksek öz yeterlilik anksiyete, depresyon, olumsuz düşünce gibi durumları kontrol etmekte etkili olmayı kolaylaştırmaktadır (Uyaniker, 2014). Öz yeterlilik duygusunun zayıf olması bireyin başarısızlığın olumsuz bir inanç olarak içselleştirmekte var olan yeteneklerini kullanabilmesine engel olmaktadır. Öz yeterlilik duygusunun düşük olması, zorluklar karşısında eylemden vazgeçmeye ya da süreç ve sonuçlara dair karamsar olmasına neden olmaktadır. Stres, endişe ve kaygı baş edememekte ve dolayısıyla da depresyon ve olumsuz düşüncelerle de baş edememektedir. Bu durum eylemlerden kaçınmak olarak sonuçlanmaktadır. Ayrıca eyleme ilişkin stres, aşırı kaygı ve endişe yüksek olmakta ve bireyin performansını sergilemesi imkânsız hale gelmektedir. Bu durum bireyleri sorun çözme konusunda etkisiz ve yetersiz bırakmaktadır (Azar, 2010).

Öz yeterliliği yüksek kişiler zorlu görevlere sakin bir şekilde yaklaşırken, aksine öz yeterliği düşük kimseler ise işin görüldüğünden daha zor olduğuna kendilerini inandırır, endişe, stres ve depresyonu ateşleyen bir inanca kendilerini kaptırırlar. Sonuç olarak öz yeterlilik inancı bireyin başarı düzeyini önemli ölçüde etkiler. Kişinin kendine olan bu güveni iş hayatındaki başarısının da önemli bir etkidir (Pajares, 2017).

1.7.1. Öz Yeterlilik İnancı Kuramı

Özyeterlilik inancı kuramı, Sosyal bilişsel öğrenme teoremlerinden biri öz değerlendirme bireyin kendisini yorumlama kabiliyetidir. Sosyal bilişsel teori, toplum içerisinde birbiriyle etkileşim halinde olan bireyler birbirlerini gözlemleyerek, çeşitli davranışlar oluştururlar ya da bazı davranışları yapmaktan kaçınabilir. Birey sosyal öğrenme yoluyla davranış geliştirir. İşte bu yüzden sosyal öğrenme; başkalarını izleyerek öğrenme ya da toplum içinde çevre için öğrenme olarak ifade edilebilir (Ültanır, 1997; Korkmaz, 2003). Sosyal bilişsel teoriye göre; insanlar çevrelerinde olup biten olayları gözlemleyip bu gözlemler sonucunda ise kendilerine yaralı olabileceğine umdukları davranışları edinirler. Bu özelliklerden dolayı sosyal bilişsel teori; insan davranışlarının, çevreyle etkileşim halinde olduğundan çevresel, çevreden öğrenildiği için bilişsel, izleyerek öğrenildiği ve davranışa dönüştüğü için davranışsal, etkenlerin birbirini karşılıklı etkilemesi sonucu gerçekleştiğini iddia etmektedirler. (Ergün, 2004).

1.8. ÖZ YETERLİLİĞİN GELİŞİMİ ETKİLEYEN KAYNAKLAR

Öz yeterlik algısı 4 önemli kökene göre şekillenmektedir. Bunlar ilk olarak, öz yeterlilik algısının asıl faktörleri geçmişte meydana gelen olaylardan çıkarılan tecrübelerdir. İkinci olarak, sosyal bir varlık olmanın getirisi olan izlenimler ve değerlendirme yapma sonucu elde edilen dolaylı yaşantı yoluyla gözleme dayalı yaşantıdır. Üçüncü olarak sözel ikna ve son olarak, sosyal iletişim, kişilerin yapabilme kabiliyetleri hakkında yeteneklerine olan inançlarını ve ruhsal durumlarını ifade eden psikolojik, fizyolojik ve duygusal biimlerdir (Bandura, 1994).

- Tam ve Doğru Deneyimler (Kişisel Geçmiş Deneyimler Uсталık Tecrübesi)
- Dolaylı Yaşantılar (Gözleme Dayalı Başkalarının Deneyimleri)
- Sözel Teşvik
- Psikolojik, Fizyolojik ve Duygusal Durumlar (Duygusal Uyarılmaya İlişkin Fizyolojik, Psikolojik Durumların Kontrolü)

Birey, geçmişte bir beceriyi başarılı bir biçimde tamamlamış olması, başkasının bir görevi başarılı bir biçimde yerine getirmesini görebilmesi, bir görevi tamamlama konusunda olumlu geri bildirim alması veya fiziksel ipuçlarına güvenmesi yollarıyla öz yeterlilik duygusu kazanabilir (Zulkosky, 2009).

1.8.1. Tam ve Doğru Deneyimler

Kişisel geçmiş deneyimler, geçmişte yaşamış olduğu ve bu deneyimler sonucu edinmiş olduğu başarı deneyimleridir. Bireyin geçmiş deneyimleri ile ilgili olarak; sarf ettiği çaba, eylemin zorluk derecesi ve dışarıdan yardım alma durumu, bireyin eylem esnasında içinde bulunduğu koşullar öz yeterlilik inancının gelişmesinde etkilidir. Tecrübe, iyi bir öz yeterlilik inancı için en önemli etkidir. Başarı, kişinin yeteneklerinin farkına varmasını ve bireysel yeterlilikte sağlam bir inanç oluşturmalarını sağlar. (Bandura, 2004). Kolaylıkla elde edilen başarılı deneyimlerin oluşturduğu bir öz yeterlilik algısının zorlu şartlar altında yitirilebilmesi mümkündür (Bandura, 1997; Aksayan ve Gözüm, 1998;

Heslin ve Kehler, 2006; Basım ve diğerleri, 2008; Uğur, 2010). Bireyin öz yeterlilik inancını güçlü bir şekilde geliştirmiş olması halinde, geçmişe ait başarısız deneyimlerin öz yeterlilik algısı üzerindeki olumsuz etkisi fazla olmayabilir (Bandura, 1995; Pekmezci, 2010).

Bireyin tecrübe ve deneyimlerini, zorluk ve kolaylıkları, çevreden öğrendiklerini birer başlıklar halinde sıralayacak olursak. Bunlar;

- Bireyin kişisel yeterlilikleriyle ilgili kapasitesini önceden tespit edebilmesine,
- Bireyin harcadığı çaba miktarına,
- Bireyin görevin zorluk derecesini algılayabilmesine,
- Bireyin dışarıdan alacağı yardımların miktarına,
- Bireyin üstlendiği görevi yerine getirirken içinde bulunduğu koşullara,
- Bireyin geçici olarak yaşadığı başarılı ve başarısız deneyimlere,
- Bireyin yaşadığı deneyimleri hafızasında tutabilmesine ve gerektiğinde başarılı deneyimleri yeniden oluşturabilmesini olarak başlıklar haline toplanabilir (Bandura, 1997).

1.8.2. Dolaylı Yaşantılar

Bireylerin özyeterlilik inancını sadece kendi deneyimlerine dayanarak gelişmemektedir. Kendi deneyimlerinin yanı sıra dolaylı deneyimler de öz yeterliliğe kaynaklık etmektedir (Satıcı, 2013). Özyeterlilik inancını oluşturan diğer bir kaynaklardan dolaylı yaşantılar; gözlem yapmayı, başkalarının davranışlarının, deneyimlerini, becerilerinin ve başarılarının karşılaştırılması ve gözlemlenmesini ifade eden dolaylı tecrübelerdir (McCabe, 2003). Dolaylı deneyimler başkalarının deneyimlerinin gözlenmesi ve olumlu/olumsuz çıkarımlarla anlamlandırılmasıdır. Yapılan çalışmalarda benzer cerrahi girişim uygulanan hastaların olumlu deneyimlerini öğrenme, hastalık sürecine ait öz yeterlilik inancını arttırmakta ve cerrahi girişim sonrası iyileşme sürecine dair olumlu tutum sergilemektedir (Brown ve diğerleri, 2013). Başkalarının başarılı deneyimlerini gözlemlemenin olumlu, başarısız deneyimleri gözlemlemenin ise olumsuz etkide bulunduğu “dolaylı deneyimler” ya da “başkalarının deneyimleri”dir. Bireyin gözlemde bulunduğu kişinin kendisinden farklı olduğunu düşünmesi halinde, gözlenen kişinin

başarılı ve başarısız deneyimlerinin birey üzerindeki etkisinin çok fazla olmayabileceği belirtilmiştir (Bandura, 1986; Bandura, 1994; Bandura, 1997).

Kaynağını farklı insanlarla kurulan ilişkiden alır. Kişiler kabiliyetlerine güven duymadığı ya da sınırlı sayıda deneyime sahip olduğu zaman daha duyarlı olmakta, bir başka birey ile karşılaştırılmasını ön görür (Say, 2005).

1.8.3.Sözel İkna (Sosyal İkna)

Öz yeterlilik algısının beslendiği üçüncü bilgi kaynağı; aile, arkadaş grubu, meslektâşlar gibi çevreden gelen cesaretlendirme, ikna, olumlu duygu, düşünce, yorum ya da geribildirimler şeklindeki “sözel ikna”dır. Sözel ikna, cesaretlendirici bir mesaj alan bireyin olaylara yönelik inançları olumlu olmakta ve zor bir işle karşılaşsa dahi işi başarılı bir şekilde yapmak için çabalamaktadır. Diğer bir açıdan, etrafı tarafından sürekli olarak kötümser mesaj alan birey ise olaylara yönelik kendi yapabilirliğine inanmamakta ve başarısız bir sonuç almaktadır (Satıcı, 2013).

Spor aktivitelerinde ekip liderinin başarısı sözel motivasyonu sağlamakla ölçülür. Ekip liderinin sözel taktikleri ekip üyelerinin öz yeterlilik inançlarını olumlu etkileyerek motivasyon ve dolayısıyla başarılarının da artmasını sağlamaktadır. Buna karşın ekip üyelerinin performansları ekip liderinin olumsuz içerikli konuşmaları başarıların azalmasına neden olabilir. Ekip liderinin sözel iknası süreç esnasında karşılaşılan güçlüklerle mücadelesi öz yeterlilik inançlarının artması veya azalması için oldukça öneme sahiptir (Tekmen ve diğerleri, 2016; Brown ve diğerleri, 2013; Azar, 2010).

1.8.4.Fizyolojik, Psikolojik ve Duygusal Durumlar

Öz yeterliliğin beslendiği kaynaklardan son kaynağıda; “duygu durum”, “psikolojik durum”, “fizyolojik durum”, “duygusal durum”, “fizyolojik ve duygusal reaksiyonlar”, “duyuşsal deneyim” olarak da ifade edilen; bireyin bir eyleme giriştiğinde deneyimlediği duygusal uyarılmaya ilişkin heyecan, korku, stres, gerginlik, bunalım, yorgunluk, ağrı, acı vb. “Fizyolojik Durumların Kontrolü”dür. Kaygı düzeyi, bir iş yaparken hissetmiş olduğu stres, işin bitiminde ya da iş sırasında hissetmiş olduğu zorluklarla beraber bıtkınlık, içinde bulunmuş olduğu ruh hali bireyin öz yeterlilik inancını etkileyen fizyolojik,psikolojik ve duygusal durumlardır (Pajares, 2002). İnsanlar gergin

olduklarında, sorun yaptıklarında ve stresli zamanlarında bu durumları bireysel yetersizlik belirtisi olarak görürler. Bedensel olarak güç isteyen işlerde bireyin yorgun olması ağrı ve acı hissetmesi gibi durumlarda birey kendisinin düşük fiziksel yeterliliğe sahip olduğunu düşünür. Bu durumla başa çıkmak için, bireyin kendisi hakkındaki fikrini değiştirmek, bireyin fiziksel olarak daha iyi hissetmesini sağlamak, duygu durumunu iyileştirmek, fiziksel olarak edinmiş olduğu yanlış düşüncelerini değiştirmek gerekmektedir (Bandura, 1986). Bir insan eğer yüksek bir öz yeterlilik inancına sahip ise, başarı onlar için kolay bir olgu haline gelir, kendi öz yeterlilik inançlarını zedeleyecek bir tehdit ile karşılaştıklarında stres hormonları hareketlenir, kan basınçları yükselir, kalp çarpıntıları artar, bağışıklık sistemlerinde geçici ya da kalıcı hasarlar oluşa bilmektedir (Bandura, 1997).

Bir eylem başarılı veya başarısız olduğunda bu duruma karşı duygusal tepkiler gelişir. Stres, anksiyete, endişe, korku vb. öz yeterlilik inancını olumsuz etkileyen tepkilerdir. Ancak kişinin olaya bakış açısı stresli durumla baş edebilmeyi desteklediğinde öz yeterlilik inancı pozitif yönde gelişmektedir. Ayrıca kişi bir eyleme yönelik endişe içinde olduğunda eylemi uygulamaktan vazgeçmektedir. Bu durum sağlık davranışlarını olumsuz etkilemektedir. Örneğin bireyin diş tedavisini aksatmasının nedeni bu konuda geliştirilmiş endişe ve korkuya dayanmaktadır. Bu konuda geliştirilecek olan olumlu konuşmalar, relaksasyon teknikleri vb. psikolojik destek ile endişe önlenerek davranış değişikliği gerçekleştirilebilir ve öz yeterlilik desteklenebilir. Negatif duygusal tepkiler bireyin sağlıklı karar vermesini de engeller. Bu durum ise öz yeterlilik inancının olumsuz yönde etkiler (Tekmen ve diğerleri, 2016; Brown ve diğerleri, 2013; Azar, 2010). Ayrıca öz yeterliliğin artmasında özellikle fiziksel aktiviteler ve atletik faaliyetlerde etkin rol oynadığını ifade edilmektedir (Pekmezci, 2010).

1.9. ÖZ YETERLİLİK TİPLERİ

Öz yeterlilik Bandura tarafından 1977’de, bireysel yeteneklerle ilgili inanç ve algılar olarak tanımlanırken, devam eden yıllarda Sherer ve diğerlerinin 1983’te herhangi bir duruma özel olmayan genel öz yeterlilik kavramından bahsetmiştir. Bu doğrultuda öz yeterlilik inanç türlerinden duruma özel ve genel öz yeterlilik olarak söz edilmektedir.

Ayrıca öz yeterlilik tipleri olarak da akademik öz yeterlilik, mücadeleci öz yeterlilik ve kolektif öz yeterlilik olarak üç başlıkta inceleyebiliriz.

1.9.1. Duruma Özel Öz Yeterlilik

Duruma özel öz yeterlilik belirli bir eylemle ilişkili bireysel yeterliliğe dair algı ve inanç olarak açıklanmaktadır. Bu durumda önemli olan kişinin sahip olduğu kaynaklara güvenmesidir. Ayrıca birey yetenek ve eylemlerin hangi alanlarda olumlu performans sergileyebileceğine dair yerinde düşüncelere sahiptir (Schunk,2008). Öz yeterlilik durumdan duruma değişebilir bu yüzden belirli bir alandaki öz yeterlilikten bahsetmek daha uygun olacaktır. Bireyin genel öz yeterlilik algısı konuma özel öz yeterlilik algısını da etkilemektedir (Tekmen ve diğerleri, 2016; Uyaniker, 2014)

Hysong ve Quinones 1997'de, Stajkovic ve Luthans 1998'de ve Judge ve Bono'nun 2001'de yaptığı çalışmalar; “duruma özel öz yeterliliğin” “iş performansı” ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Buna göre; verilen bir faaliyet ya da alana ilişkin “durumu öz yeterliliği” yüksek olan bireylerin iş performansları da yüksek olmaktadır.

Yetenekli olmaktan ziyade kişinin kendi kaynaklarına güvenmesill anlamına gelen öz yeterliliğin belli aktivite alanlarında farklılık gösteren yetenek yargılamalarını ölçmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Buna göre, Bandura; öz yeterlilik kavramının belirli bir duruma özel ele alınması gerektiğini savunmaktadır (Bandura, 1997)

1.9.2. Genel Öz Yeterlilik

Genel öz yeterlilik değişken koşullara karşı daha dirençlidir. Genel öz yeterlilik olumlu ve olumsuz geçmiş deneyimleri temel alarak yükselir. Hedef belirleme ve performans üzerinde olumlu etkisi vardır (Tekmen ve diğerleri, 2016; Uyaniker, 2014). Genel öz yeterlilik belirli bir alana ilişkin davranışlarla ilişkili değildir ve öz yeterlilikle güçlü bir korelasyon göstermez. Genel öz yeterliliğin yüksek olması etkili başa çıkma stratejilerinin seçimi ile ilgilidir (Aypay, 2010).

Birçok alanda edinilen öz yeterlilik algılarının bir bileşkesi olan “genel öz yeterlilik”; “duruma özel öz yeterliliğe” göre geçici etkilere karşı daha dirençlidir. Genel öz yeterliliğin temel önceliği; çeşitli görev alanlarındaki başarı ve başarısızlıkları da içinde alan geçmiş yaşam tecrübelerinin birikimidir. Genel öz yeterliliğin, duruma özel öz yeterliliğin faaliyet alanında olan "deneyimleri kapsamı sebebiyle, bu iki öz yeterlilik türünün de “hedef belirleme” ve “performans” üzerinde olumlu etkiler oluşturduğu ifade edilmektedir (Doğruöz, 2008).

1.9.3. Akademik Öz Yeterlilik

Akademik öz yeterlilik belli bir alanda planlanan davranışı ortaya koymak için kişinin o hedefe göre algısını, yapabilme becerisini olarak ifade edilmektedir. (Kirsch, 1986). Önceden hedef konulan bir akademik yeteneğe erişebilmek için, yöntem belirlemek, stratejileri yürütmek, başarılı bir sonuç elde etmek için bireyin yeteneklerine olan kendi kişisel algısını ifade etmektedir (Zimmerman, 1995).

Akademik öz yeterliliğin özelliklerini şöyle sıralayabiliriz; Akademik öz yeterlilik, fiziksel durumundan veya kişinin psikolojik ziyade, bireyin bir işi yaparken ihtiyacı olan beceriye dair algısını ifade eder. Akademik öz yeterlilik inancının birçok boyutu vardır ve farklı bağlantılara sahiptir. Akademik öz yeterlilik inancı alana mahsus özellik taşır. Akademik öz yeterliliğin ölçümü performansa yönelik olarak yapılır. Bireylerin akademik becerilerine dair geliştirmiş oldukları fikirler, onların edinmiş oldukları bilgi ve beceriler ile sonraki yaşantılarında neler başarabilecekleri konusunda onlara yardımcı olur. Aynı akademik yeteneğe sahip bireyler, birbirinden farklı akademik başarılar kazanabilirler. (Zimmerman, 1995; Bıkmaz, 2004). Yüksek akademik öz yeterliliğe sahip bireylerin diğer düzeydeki bireylere kıyasla daha yüksek düzeyde başarı gösterirler (Bandura, 1986).

1.9.4. Mücadeleci Öz Yeterlilik

Mücadeleci öz yeterlilik kişinin dış dünyasından ya da iç dünyasından kaynaklı karşılaşmış olduğu zorluklarla mücadele etmek için göstermiş olduğu performansı ifade edilmektedir (Kirsch, 1986). Eğer bireyin mücadeleci öz yeterlilik algısı gelişmişse

gündelik hayatta karşılaştığı problemleri etkin bir şekilde çözüme kavuşturur ve zorlu durumların üstesinden gelebilmektedir. Mücadeleci öz yeterlilik algısı düşük ise bireyin karşılaştığı zorlu durumlar karşısında nabız yükselir kaygı ve stres düzeyi artar, stresini, nabzı yönetmek için daha fazla enerji harcaması gerekir (Pisanti, 2012). Birey zorlu hedefler için daha fazla çabaya ihtiyaç duyar, hedefe ulaşmak için daha fazla enerji harcar, bu da yüksek mücadeleci öz yeterlilik algısı ile olur (Sallabaş, 2012).

1.9.5. Kolektif Öz Yeterlilik

Kolektif yeterlilik, grup içerisindeki enerjilerinin farklı durumlar altında grubun hayatta kalabilme becerisi üzerine birtakım çalışmalar yapmasıdır (Bandura, 1997). Bandura'nın geliştirmiş olduğu sosyal öğrenme kuramına göre, tıpkı kişiler gibi gruplar da onları ilgilendiren birtakım seçimler yaparken kendi öz yeterlilik inançlarından etkilenmektedirler (Goddard ve diğerleri, 2004). Grup üyelerini, belli bir düzeyde beceri üretmek için ihtiyaç duydukları davranış aşamalarını planlama, örgütleme ve yönetme becerilerine dair grubun benimsemiş olduğu inançtır. Kolektif yeterlilik bireysel öz yeterlilikten farklı bir işleyiş tarzına sahiptir. Birbiriyle, eşzamanlı hareket etmeyi, etkileşim halinde olmayı sinerjik olmak gibi sosyal birtakım dinamikleri kapsamaktadır (Bandura, 1997). Bu durum farklı yapılara sahip olmalarına rağmen her ikisi de ortak bir temele dayanır. Nedeni ise insanlar belli performansları yerine getirirken başka birinin varlığına ihtiyaç duymalarıdır. Öz yeterlilik bireyin bir iş karşısındaki işi yapabilme yeteneğine olan inancı olarak tanımlanırken, kolektif yeterlilik, örgüt üyelerinin bir özelliğidir. Öz yeterlilik bireyin kendi performansına dair algısını ifade ederken, kolektif yeterlilik bir örgüt grubunda çalışan bütün herkesin becerilerine dair algılarıdır (Bandura, 1995).

1.9.6. Sporun Öz Yeterliliğe Etkisi

Öz yeterlilik inançları hayatın tüm önemli dönemlerinde etkileyici fonksiyonu olmasına rağmen, özellikle ergenlik döneminde önem kazanmaktadır. Ergenlik öz yeterliliğin üzerinde olumlu yada olumsuz etkileri vardır. Ergenliğe öz yeterlilik duygusundan yoksun giren genç, çevresel isteklere yetersiz tepkide bulunacak ve olumsuzluklar

karşısında çabucak kırılacaktır (Chen ve Westwood, 2007). Ergenlik döneminde ruh sağlığı iyi durumda olan genç duygusal öz yeterlilik inancı için önemli bir etken olacaktır. Genç istenmedik bir durumla karşılaştığı zaman öz yeterlilik inancı yüksek olan ergen bu zorlukla kolaylıkla üstesinden gelecek ve olumsuz duygulardan kurtulacaktır (Willemse, 2008).

Öz yeterliliği yüksek olan genç herhangi bir olayın zorluk kolaylık dercesine bakmadan üstesinden gelmek için öz yeterliliği düşük olan genç'e göre daha çok çaba harcar, daha ısrarlı ve kararlıdır ve yeni şeyleri denemekten çekinmez (Bacchini ve Magliulo, 2003). Yüksek öz yeterlilik algısı, aynı zamanda okul başarısını artırmakta ve arkadaşları arasında ününü yükselterek ergenlerin dönemine önemli katkıda bulunmaktadır (Caprara ve diğerleri, 2004).

Öz yeterlilik duygusunun artmasında spor yapmanın önemli alanlardan biridir. Spor yapmak yaşam gereksinimleri ile zorlanan bir etkinlik olmayıp, tersine, amacı serbest, dışarı taşan bir etkinlik olmaktadır (Muratlı, 1997). Spor yapmak, bireylerin hem fiziki hem psikolojik gelişmelerini sağlama ve sosyal hayata hazır kılmak gayesi barındırmaktadır. Spor ortamı kişinin kendini iyi hissetmesini ve kişisel özelliklerini geliştirebilecek birçok becerinin öğrenilmesine fırsat yaratmakta ve spor ile kazanılan bu deneyimler bireylerin öz yeterliliğinin artmasına büyük katkı sağlamaktadır (Koç, 1994).

1.9.7. Öz Yeterlilik Sonuçları

Öz yeterlilik üzerine yapılan çalışmaların incelemesi yapıldığı zaman öz yeterliliğin birçok örgütsel süreci etkilediğine dair bulgulara ulaşılmıştır (Basımve diğerleri, 2008). Yapılan alan araştırması sonucunda öz yeterliliğin performans üzerinde olumlu veya olumsuz etkileri olduğu ve bu bağlamda birçok çalışmanın yapıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Öz yeterliliğin inancı yüksek kişilerin bireysel performansı artırdığına dair sonuçlara ulaşılmıştır (Chen ve diğerleri, 2002). Öz yeterlilik ve iş tatmini ilişkisine bakıldığı zaman öz yeterliliğin iş tatminini olumlu yönde etkilediğini ortaya koyan birçok çalışma vardır (Gist ve diğerleri, 1989). Öz yeterlilik inancının kariyer tatmini üzerinde önemli, olumlu etkilerinin olduğu bulunmuştur (Baggerly ve Osborn, 2006). Yeterli

düzeyde öz yeterlilik inancına sahip bireylerin streslerini kontrol altına alabildikleri ve tartışmaları iyi yönettiklere varılmıştır (Siu ve diğerleri, 2005; Çimen, 2007; Telef, 2011). Öz yeterlilik inancı girişimci olmayı, girişimciliği etkilemektedir (Mair, 2002). Mesleki öz yeterliliği tam olan bireylerin örgütsel bağlılıkları tam olur (Schyns ve Collani, 2002). Öz yeterlilik inancı tam olan birey örgüte duygusal bağlılık ve normatif bağlılık hisseder ve örgüte bağlılık tam olur (Vuuren ve diğerleri, 2008). Öz yeterliliği tam olan birey, fırsatları değerlendirir azimlidir (Bandura, 1982). Öz yeterlilik inancı yüksek olan kişilerin, yetenekleri ve inançları tam olduğundan öz güvenleri artar ve amaçları için çok çaba harcarlar ve aynı zamanda öz yeterlilik inancı bireyin daha fazla azimli olmasını sağlar (Çetin ve Basım, 2010). Öz yeterliliği tam olan birey risk almakta ve yeniliklere karşı olumlu davranmaktadır (Tokat ve diğerleri, 2008).

1.10. ÖĞRETMENLİK

Uluslararası ve ulusal kültürel mirasın nesilden nesile aktarmada bir aracı rolü ve kişilerin kabiliyetlerini yeteneklerinin ortaya çıkmasına yönelik çabası sebebiyle, öğretmenlik bütün uluslarda diğer mesleklerden gruplarından başka bir yere sahiptir. 13 Mart 1924 tarihinde TBMM’nde kabul edilen Orta Tedrisat Muallimleri Kanunu öğretmenliği “devletin genel hizmetlerinden talim ve terbiye vazifesini üzerine alan, müstakil sınıf ve derecelere ayrılan bir meslektir” şeklinde tanımlamaktadır (Akyüz, 2006). Türkiye Cumhuriyeti’nin ilk yıllarından beri öğretmenlik mesleği önem kazanmaya başlamıştır. 1924 yılında çıkarılan kanun ile öğretmenlik, eğitim ve öğretim görevini üstünde olan, sınıf ve derecelere ayrılan bir meslek olarak kabul edilmiştir (Gürbüz ve Sunay, 2005). Öğretmene güvenilir bir kişi olup, kimi zaman veli, danışılan, sosyal üye ve meslektaşır. Tüm bu özellikler öğretmen için, çoğunlukla mesleğiyle alakalı yöneltlen sıfatlardır (Balcı ve Aydın, 1991). Öğretmen değerlendirilir iken etrafı ile uyumu, toplumla ilişkisi, çevrenin gelişmesine yardım, kişiliği vb. kriterler de yer almaktadır (Çelikten ve Can, 2003). Öğretmenler bir vatanın istikbalinin kurucusudur. Öğretmenini, askerini, şoförünü mühendisini, doktorunu, polisini, avukatını özetle toplumda herkese hizmet eden insan gücünü ortaya çıkaran tümüyle öğretmenlerdir. Eğitim sistemi için ana unsur öğretmenlerdir. Memleketlerin ilerlemesinde, kaliteli insan gücünün oluşturulmasında, toplum içindeki sosyal sulhun ve dinginliğin korunmasında, insanların sosyal olması ve

toplumsal düzene alışmasında, toplum içindeki kültürün ve olgularının yeni bireylere iletilmesinde öğretmenlerin ana öge olmaları umulmaktadır (Özden, 1999). Eğitimin hedefi, bireylerin bulunduğu topluluğun ve topluluğun içinde olduğu yenilikçi evrenin uyumlu bir ögesi olmasını sağlamak ve onları devrin zorunlu kıldığı bilgi ve yeteneklere bürümektir. Kişilerin, topluluk ve evrendeki yeniliklere ve ilerlemelere uyum sağlayabilecek ve yardım edecek şekilde eğitilmeleri icap etmektedir (Dilaver, 1996).

1.11. ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNİN TEMEL ÖZELLİKLERİ

Eğitim ve öğretim için gerekli verimlilik ve başarıya ulaşmak amacıyla kimi kriterlerin gerçekleştirilmesi zorunludur. Bu kriterler; eğitim sistemini kusursuz yapma, eğitim amacıyla gereken araç-gereçleri sağlama ve gereken fiziksel olanakları temin etme vb. koşullardır. Ancak bu kriterlerin sağlanması zorunlu olmak ile birlikte, eğitimde arzulanan verimliliğe ve başarıya erişmede yeterli olmamaktadır. Öğretmenin yeterliliği ve kalitesi eğitim ve öğretim etkinliklerinin başarı kazanmasında çok önemli bir etkidir (Büyükkaragöz ve Muşta, 1998). Nitekim eğitim ve öğretim işlerinde değerlendirilen teknolojik araçlar ne kadar çağa uygun olursa olsun bu gereçleri işletecek öğretmenler gerekli bilgiye sahip değillerse gerçekleştirilen öğretim faaliyetlerinden arzulanan dönüt elde edilemeyecektir. Bu sebeple öğretmen teknolojik uygulamalar ve araç-gereçler hususunda kendisini devrin ihtiyaçlarına göre geliştirmelidir.

Öğretmenlik, bireylerle iletişim açısından bakıldığında, diğer mesleklerden ayrı olarak geniş bir insan kitlesiyle iletişim ve irtibat halinde olan bir meslek türüdür. Öğretmenlik, yalnızca sınıf ya da okul içinde talebeler ile değil, okul dışında da ebeveyn ve topluluk ile de etkileşimde bulunan bir meslek grubudur. Öğretmen, bilhassa hizmette bulunduğu yer ve topluluk örgüsü ve kültürünün de üzerinde durulduğunda öğretmenden umulanlar da farklılık gösterebilmektedir. Öğretmenlerin bu toplulukla iletişimleri ve diyalogları, okul hayatında ve daha sonra senelerce devam edebilmektedir. Diyalogların kalitesi açısından bakıldığında öğretmen-öğrenci ilişkisi, var olan kanun ve talimatnamelerce saptanmış resmi özellikte ilişkilerdeyse de mesleğin yapısından dolayı bu ilişkiler, hissi açıdan yoğun ilişkilerdir (Özdemir,2015).

1.12. KİŞİSEL ÖZELLİKLERİ

Günümüzde kaliteli bir öğretmen nitelikleri hususunda daha herkes tarafından kabul edilmiş ölçütlerin olduğu söylenememekle birlikte, genel olarak bütün eğitimcilerce kabul edilmiş, bir öğretmende olması zorunlu en önemli bireysel nitelikler açıklanmıştır;

- Öğrencilere Yönelik Açık Fikirli ve Nesnel Davranma: Öğretmen daima ileri ve açık fikirli olmalı, öğrencilerin hareket ve başarılarını ölçerken yanlı olmamalıdır. Bunun yanında öğretmen, gerçekleştirilecek ölçmede elinden geldiğince duygusal hal ve fikirlere sahip olmamalı, sınıfta olan tüm öğrencilere aynı ölçütte yaklaşmalı ve bu durumu da herkese belli etmelidir.
- Öğrencilerin İhtiyaçlarını ve Beklentilerini Dikkate Alma: Müfredatta öğretmenin yapmakla yükümlü olduğu şeyler açıklanmış olsa bile öğretmen ders programlarından çok ayrılmadan öğrencilerin beklentilerini ve gereksinimlerini önemsemelidir.
- Eğitim ile İlgili Problemleri Bilimsel Yollarla Araştırma: Öğretmen, eğitim sisteminde ve sınıfta düzenli oluşan sorunlar yaşayacağını bilir. Bu sorunları bilimsel bir yol ile çözer.
- Eğitimde Bireysel Farklılıkları Göz Önünde Bulundurma: Öğretmen, kendi sınıfında olan tüm öğrencilerin özel becerilerinin bulunduğunu, önemli olan şeyin öğrencilerde olan becerileri görüp dışa vurmak ve öğrencilerin becerilerine uygun yönlendirme yapmak olduğunu bilir.
- Yenilik ve İlerlemelere Açık, Kendisini Devamlı Geliştirebilme: Yeniliklerden en çok ve hızlı şekilde etkilenen eğitim öğretimidir. Öğretmen oluşan bu yenilikleri sürekli takip eder, haberdar olur.
- Toplumsal Yenilikleri Anlayıp Değerlendirebilme: Öğretmen etrafta ve içinde bulunduğu topluma karşı sorumluluk sahibidir. Hizmet ettiği konumda oluşabilecek yenilikleri takipte kalmalı, bu yenilikleri toplumun algılayacağı biçimde anlatıp değerlendirebilmeli, toplumu pozitif yönlendirmeli ve gelişmesine katkı sağlamalıdır.
- Eğitim Teknolojisinde Oluşan İlerlemeleri Takip Etme: Yenilikçi eğitim sistemlerini şekillendiren eğitsel şartlar, ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmelerdir. Eğitimi daha yaygın hale getirip daha nitelikli olmasını sağlamak,

yenilikçi eğitim teknolojisinin bütün olanaklarından faydalanmakla olur. Bu olanaklardan faydalanmak için öğrenme-öğretmeyi geliştirmek, eğitimin niteliğini arttırmak ve eğitimin içeriğini arttırmakla olasıdır. Dolayısıyla bu alandaki gelişmelerin ve ilerlemelerin öğretmenler, eğitimciler ve yönetenlerce takip edilmeli ve yürütülmelidir.

- **Daima Araştırma İçinde Olma:** Araştırmak, bir öğretmen için çok önemlidir. Çünkü sınıfta öğreten, rol model olan ve bilgi aktarıcısı konumunda bulunan öğretmen, öğrencilere anlatacağı şeyleri, kendine yöneltilecek soruları veya öğrencilere faydalı olacağına inandığı konuları araştırmalı ve kendinde eksiklik bulmamalı ve heves ile yapmalıdır.
- **Yüksek Başarı Beklentisi:** Öğretmen öğrencilerinden umduklarıyla öğrencilerin başarıları arasında kuvvetli bir etkileşim bulunur. Öğretmen öğrencilerinin başarı sağlayacağını düşünür ve onları başarı elde etmelerinde destekçi olmalıdır. Araştırmalara göre öğretmenin öğrenciden beklentisi çok olduğunda öğrenci daha fazla şey öğrenmiştir. Bloom, tamamladığı deneysel verilerde, eksiksiz öğrenme hususunda her öğrencinin gereksinim hissettiği süre ve ilave öğrenme olanakları karşılandığında amaçlanan öğrenme seviyelerine geldiğini göstermiştir. Öğretmen bir konuyu ne kadar iyi anlatır ise ve öğrencisini başarı sağlayacağına ikna ettikten sonra ve ona yardımcı olduğunda tüm öğrenciler başarı elde ederler (Özdemir, 2015).

1.13. ÖĞRETMENİN NİTELİKLERİ

Öğretmenin başarı elde etmeye odaklanması, öğrencilerden fazla beklentiler içinde olması, öğretmenler için oldukça önemli niteliklerdendir. Etkili öğretmen niteliklerini;

- Sabır gösterir, olaylara karşı dayanıklıdır ve hislerini kontrol eder.
- Değişik inanış, fikir ve toplulukları karşı saygılı ve barışçıldır
- Elbiselerine, temizliğine ve tertibine dikkat eder
- Kendisini yenilemeye ve eleştiriye hazırdır
- Bireysel sıkıntılarıyla sınıfının ve okulunun vaktini almaz.
- Öğrencileri olumlu yönde etkiler
- Başarı elde etmeye odaklıdır, yüksek başarı beklentisi taşır ve destekleyendir.

- Fikir ve hareketleriyle öğrenciler için prototiptir.
- Öğrencilere karşı sevgi dolu, hoşgörülü ve güler yüzlüdür
- Öğrencilere karşı güven dolu, sırdaş, arkadaş, dürüst ve açıktır.
- Sınıf içinde pozitif ve öğretici bir düzen sağlar.
- Önderlik niteliği gösterir.
- Öğrencilere, ebeveynlere ve etrafına etki etmede başarılıdır.
- Aracılık ve hakemlik nitelikleri barındırır.
- Cesaret verici ve destekleyendir.
- Anlayış ve espri sahibidir.
- Problemlerden şikâyet etmektense çözüme ulaşmaya uğraşandır.
- Sınıfta içinde hâkimiyeti kurar, sınıfa toplu ceza vermez.
- Verdiği görevleri kontrol halindedir.
- Eğitim bilimlerinin ana olgularını bilir ve öğrenmeyi basit hale getirir.
- Gözlem yapar, kendisini devamlı geliştirmek ister (Çelikten ve Can, 2003).

1.14. BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENİ

Ülkemizde beden eğitimi alanının tarihi gelişimi incelendiğinde, ders şeklinde eğitim kurumlarında yer almaya başlaması, Osmanlı Devleti döneminde 1421 ile 1451 seneleri aralığında Enderun okulları'nda gerçekleşmiştir. Enderun okulları, aslında asker yetiştirmek amacı ile açılmış bir okul olup 1909 yılına kadar varlığını sürdürmüştür. Osmanlı Devleti zamanında iyileşme faaliyetleri olmasıyla, özellikle Tanzimat dönemiyle beden ve spor eğitimi, batıda söz konusu olduğu gibi benimsenmeye başlamış, okulların ders planlarına konulmuştur. Bu dönemde beden eğitimi faaliyetleri yurtdışından gelen öğretmenlerle gerçekleştirilmekteydi. Bu öğretmenler de yetenekli sporcuları bu alanlarda eğiterek, onların da eğitimci olmaları için destek olmuşlardır Cumhuriyetin ilanı ile birlikte, beden eğitimi öğretmenin yetiştirilebilmesi konusunda çeşitli çalışmalara başlanmıştır. Günümüze kadarki süreçte 3 adımdan oluşan bir yol takip edilmiş ve mevcut halini almıştır. Bu 3 adımlık süreç; Kurslar dönemi, Eğitim Kurumları dönemi ve Üniversiteler dönemi olarak isimlendirilmiştir (Bilge, 1989; Şakar, 1990).

Öğretmenlik mesleği kendi içerisinde branşlara ayrılmaktadır. Bu branşlardan birisi de Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliğidir. Beden eğitimi ve Spor Öğretmenleri, eğitim ve öğretim faaliyetlerinin yanında ülkemizde sporun gelişmesi ve kitlelere yaygınlaştırılması bakımından önemli bir misyona sahiptir (Üzüm ve diğerleri, 2015). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleri eğitim sisteminin en önemli parçalarından birisidir (Karaçam ve Pulur, 2019).

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni, ders dışı spor faaliyetleri organize ederek eğitim ve öğretim faaliyetlerinin okulda başlar, okulda biter anlayışının değişmesine öncülük ederek, kişinin fiziksel, ruhsal ve zihinsel gelişiminin verimli ve etkili bir şekilde geliştirmesini sağlayan, alanında eğitim almış uzman eğitimcilere denir (Oğul, 2010).

1.15. BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENİNİN NİTELİKLERİ

Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşundan itibaren öğretmenlik mesleği ve öğretmenlik mesleğini gerçekleştiren profesyonel kişilerin, mesleğin gereklerini yerine getirişleri ile ilgili uygulamalar hep üzerinde durulan bir konu olmuştur (Seferoğlu, 2004).

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeninin niteliklerini; genel kültür, alan bilgisi, öğretmenlik mesleki bilgisi olarak üç başlık altında toplayabiliriz; Genel Kültür: Öğrenme-öğretme sürecinden geçen her kişinin edinmesi gereken niteliklerin birleşimidir. Alan Bilgisi: Öğretmenliğin ilgili dalına ait bilgi, beceri ve tutumların kazanılmasıdır. Öğretmenlik Meslek Bilgisi: Öğretmen adayının ders işleme sürecine yönelik davranışları kazanmasını kapsar (Demirhan ve diğerleri, 2002).

1.16. BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENİNİN GÖREVLERİ

Milli Eğitim Bakanlığı yönetmeliğinde belirlenen görev ve sorumlulukları gibi birtakım görevleri ve sorumlulukları vardır. Ayrıca Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kendi branşına özgü çeşitli görev ve sorumlulukları da vardır (Sever, 2013). Beden eğitimi ve spor ile ilgili hangi bilgi, beceri kabiliyeti, tutum ve davranışlarının, yaş düzeylerindeki talebe gruplarına karşı, hangi yöntemler kullanılacağı MEB tarafından onaylanan, eğitim ve öğretim programları ile ilgili mevzuatta belirtilmiş şekliyle ifade edilmiştir. Bu açıklamada beden eğitimi ve spor öğretmeni ayrıca gösterilmiştir (Ayvaz, 2015). Bunlar;

- Vereceği eğitim grubu ile ilgili olarak uygun bir çalışma programı ortaya koyar ve bu plan içerisinde öğrencilere alanları ile alakalı olarak bilgi ve beceri kabiliyeti kazandırır.
- Öğrenci gruplarının başarı seviyelerini değerlendirir, daha üst seviyelere çıkarmada ek önlemler alır.
- Eğitici ve öğretici çalışmalarda yer alarak öğrencilerin kabiliyetlerinin geliştirilmesinde etkinliğini düzenler.
- Öğrencilerin gelişimlerini takip eder, sorunlarının çözümü için yol gösterici olur.
- Kendi alanı ile ilgili durumların gelişmesini takip eder ve öğretim programına yansıtılmasında öneriler geliştirir.
- Nöbeti olduğu zamanlarda okul düzeni ve disiplininin sağlanmasında görev alır.
- Sınıf öğretmeni olarak öğrencilerin alan ve ders seçmeleriyle ilgili konularda destek olur.

1.17. TÜRKİYE’DE BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENİ YETİŞTİRİLME SÜRECİ

Ülkemizde beden eğitimi dersi, ilk defa 1864 yılında medrese ve rüştiyelerde okutulmaya başlanmıştır. Yine aynı yıllarda, Beden eğitimi çalışmalarıyla birlikte Beden eğitimi öğretmeni yetiştirme mecburiyeti de ortaya çıkmıştır. Bu amaçla ilk çabaları, Selim Sırrı Tarcan başlatmış olup, ilk defa 20 Aralık 1908 yılında İstanbul’da özel Terbiye’i Bedeniye mektebini açmıştır. Ancak Selim Sırrı Tarcan yönetim tarafından ve bazı nedenlerle İsveç’e gönderilmiştir. Bu nedenle 1909 yılının Nisan ayında okulu kapatılmak zorunda kalmıştır. Aynı şekilde 1914 yılında Darülmuallim-i Aliye bünyesi içinde beden eğitimi öğretmeni yetiştirecek bir yıllık bir şubenin açılması planlanmıştır. Bu amaçla Süleymaniye civarında birde bina yaptırıldığı halde 1.Dünya Savaşından dolayı okul açılamamıştır. Cumhuriyet döneminde ise Tevhid-i Tedrisat’tan önce Milli Hükümet tarafından toplanması sağlanan Birinci Heyet-i İlmiye, bir Terbiye-i Bedeniyye Muallim Mektebi açılmasını kararlaştırmış, fakat bütün çabalara rağmen bu karar gerçekleştirilememiştir (Baykoçak, 2002).

Beden eğitimi öğretmenliği ilk önce yoğun bir kurs şeklinde başlatılır. Kurs öğrencileri, ilkokullarda beden eğitimi öğretmenliği herhangi bir formasyon görmeden yapan;

vilayetlerden seçilip gönderilen ilkokul öğretmenleridir. Bu kurs 3, 4, 9 aylık devreler şeklinde devam eder. Yoğun bir kurs döneminin sonunda 1926'da Konya'da Orta Muallim Mektebi olarak açıldı (Kuşçu, 2006). Millî Eğitim Bakanlığının onayıyla 1932'de beden terbiyesi şubesi bu okulun bünyesinde açılmıştır. Eğitim süresi ise 3 yıl olarak belirlenmiştir (Öztürk, 2002). Bölüm 1933 yılının Şubat'ında öğretime başladı ve sadece erkek öğrenciler alınıyordu ilk mezunlarını ise 1935 yılında verdi. 1936-1937 öğretim yılında bölüm 2 yıla indirilmiş ve kız öğrencilerde alınmaya başlanmıştır (Baykoçak, 2002). 1940-1941 öğretim yılından itibaren eğitim-öğretim süresi tekrar 3 yıla çıkarıldı ve öğretim programı yeniden düzenlenmiştir. 1945-1946 öğretim yılında bölüm yeniden 2 yıla indirildi ve bir yıl aradan sonra yeniden 3 yıla çıkartılmıştır (Aydın, 2002). 1974-1975 yıllarında Ankara 19 Mayıs, İstanbul Anadolu Hisarı, İzmir 9 Eylül'e bağlı Manisa'da 4 yıllık spor akademileri kurulmuştur. 1978-1979 öğretim yılından itibaren eğitim enstitüleri 4 yıla çıkarılmıştır (Aydın, 2002). 2457 sayılı YÖK kanunuyla beden eğitimi ve spor okulu olarak teşekkül ettirilmiştir (Baykoçak, 2002). İlk olarak Ankara Gazi, İstanbul Marmara, İzmir 9 Eylül Üniversiteleri Beden Eğitimi ve Spor Bölümleri açıldı. Sonraki yıllarda Ankara Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Bursa Uludağ Üniversitesi, Konya Selçuk Üniversitesi, Ankara Hacettepe Üniversitesi, Samsun 19 Mayıs Üniversitesi, Trabzon Karadeniz Üniversitesi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi ve Diyarbakır Dicle Üniversitelerinde Beden eğitimi ve spor bölümleri açılarak eğitim ve öğretime başlamıştır. Daha sonra Erzurum Atatürk ve Malatya İnönü Üniversitelerinde Beden Eğitimi ve Spor bölümleri açılmıştır (Aydın, 2002). Bu uygulama 1992 yılına kadar devam etmiştir. 1992 yılında ise büyük bir çoğunluğu Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu'na dönüştürülmüştür (Güven, 1996). Günümüzde ise Spor Fakülteleri olarak yeni üniversiteler, enstitüler ve fakülteler kuruldu ve bazılarının adları değiştirildi (Aydın, 2002).

1.18. EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Okullarda öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, büyük ölçüde örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları tarafından belirlenmektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin örgütsel adalet ve güven algılarının geliştirilmesi için okul yönetimi önemli bir sorumluluk üstlenmektedir. Örgütsel bağlılık algısının merkezinde öğretmenlerin olduğu düşünülürse, söz konusu

algıda yaşanan olumlu-olumsuz değişimler belli konular tarafından doğrudan etkilenmektedir. Bu hususta Etzioni'nin ortaya koymuş olduğu üçlü bağlılık modeli örnek gösterilebilir. Etzioni, kurumlarda ahlaki (pozitif), hesapçı (nötr) ve yabancılaştıracı (negatif) olmak üzere üç bağlılık türünden bahsetmektedir.

- Ahlaki bağlılıkta; öğretmenlerin örgütü ve mesleki değerleri benimseyici bir yaklaşımı bulunmakta, idare ile olan ilişkilerinde pozitif yönlü bir ivme yer almaktadır. Öğretmenlerin örgüte karşı herhangi bir olumsuz düşünce ve duyguları görülmemektedir.
- Hesapçı bağlılık türünde; öğretmenler beklentilerinin karşılanması oranında örgüte bağlılık güçlendirirken, uygulanan çeşitli cezai işlemler bağlılıkta azalmayı görülebilir.
- Yabancılaştıracı bağlılık türünde; okul idareleri mobbing uygulamaları, pozitif ayrımcılıkta bulunmaları ya da oldukça küçük sebepler öne sürerek öğretmenlere orantısız yaptırımlara gitmeleri gibi durumlarda öğretmenler kuruma karşı bağlılık hislerini yitirmeye başlamaktadırlar (Atak, 2009). Böyle bir ortamda öğretmenlerin bulundukları kuruma karşı yabancılık duymaları ve okul değiştirme tercihleri de gündeme gelmektedir. Okul değişikliğine fazla başvuran öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olması bu gibi nedenlerden kaynaklı olarak kendisini göstermektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını ahlaki bağlılık üzerinden arttırabilmek için karar alma süreçlerinde onlara daha fazla imkânlar tanınmak sureti ile fikir ve bakış açılarının dikkate alınması; hesapçı bağlılık üzerinden arttırabilmek için, beklentilerin karşılanması ve kendilerini geliştirebilecekleri eğitim ortamının sağlanması mümkündür. Özellikle göreve yeni başlayan öğretmenlerin mesleki yeteneklerinin doğru yönlendirilmesi ve idareler tarafından kurumun yararına olacak şekilde kullanılabilmesi öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını arttıran gelişmelerdendir. Okul idareleri öğretmenlerin iş birliği ve takım çalışmalarına yönelik duygularını harekete geçirecek şekilde bir strateji geliştirmeleri, alınan kararların daha hızlı ve verimli bir şekilde sonuçlanmasını sağlayabilmektedir (Karacaoğlu ve Güney, 2010).

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları aynı zamanda kurum kültürünün gelişiminde önemli bir yere sahiptir. Öğretmenler öğrencilerin başarılarını arttırmak için daha fazla fedakarlıkta bulunabilmekte ve okulun amacına artı değer sunabilmektedirler (Sezgin,

2010). Duygusal bağlılığa sahip olan öğretmenler kendilerini kurum ile özdeşleştirebilmekte ve kurumsal vizyon ve değeri kendi değerleri olarak algılamaktadırlar (Meyer ve Allen, 1991). İlk ve ortaokul öğrencilerinin geleceğe hazırlanma sürecinin önemini bilen ve buna göre mesleklerini icra eden öğretmenler, kurumsal başarının yakalanmasında büyük role sahiptirler. Öğretmenlerin duygusal bağlılıklarına ek olarak normatif bağlılık ve devam bağlılığının artırılması da önemli bir yere sahiptir. Duygusal bağlılık öğretmenler ile okul arasındaki değer uyumu ile ilişkili iken, normatif bağlılık, öğretmenlerin kurum ve meslektaş desteği ile ilişkilidir. Öğretmenlerin birbirleri ile yardımlaşmaları, birbirlerinden destek almaları normatif açıdan öğretmenlerin örgütsel bağlılığını arttıran bir etmendir. Öğretmenlerin devam bağlılığına yönelik algılarının geliştirilmesi hususunda okulda uygulanan kural ve prosedürler belirleyici olabilmektedir. Bürokrasi ve kırtasiyeciliğin yüksek olduğu ve katı bir hiyerarşinin uygulandığı okullarda öğretmenlerin devam bağlılıklarında azalma meydana gelebilmekte, okulda müdürlerin aşırı otoriteye sahip olduğu algısı, öğretmenlerin örgütsel bağlılığının sadece yüzeysel bir düzeyde kalmasına sebep olabilmektedir (Sezgin, 2010).

Öğretmenlerin içinde bulunduğu koşullar, psikolojik olarak bir etkiye neden olmakta ve bu söz konusu etki öğretmen davranışlarında değişimi beraberinde getirmektedir. Tutumsal Bağlılık Durumu olarak nitelendirilen olgu, öğretmenlerin koşul, psikoloji ve davranış üçgeninde bir çalışma ortamına sahip olduklarını ifade etmektedir (Meyer ve Allen, 1991). Döngüsel bir durumun ortaya çıktığı tutumsal bağlılık durumunda okul koşullarından psikolojik olarak etkilenen öğretmenlerin davranışları aynı zamanda kurum koşullarını da etkilemektedir. Böyle bir döngü içerisinde okul idareleri öğretmenlerin çalışma koşullarını göz önüne alacak şekilde bir yönetim stratejisi belirlemesi, örgütsel bağlılığın sağlanması açısından gerekli görülmektedir.

Öğretmenlerin kuruma uyum sağlayabilmeleri, kurum ile özdeşleşebilmeleri ve kurumun olumlu olumsuz koşullarını içselleştirebilmeleri de örgütsel bağlılık faktörleri arasında bulunmaktadır. Okul yönetiminin almış olduğu karar ve uygulamalara öğretmenlerin rıza göstermeleri, karşılığında ödül beklentisi içerisinde olmaları uyum bağlılığını ortaya çıkarırken, öğretmenlerin kurum içinde anlaşılabildikleri idare ve diğer öğretmenler ile sağlıklı bir ilişki geliştirmeleri özdeşleşme bağlılığını ortaya çıkarmaktadır. Burada öğretmenler kurum ile özdeşleşmekte ve kurum başarısını kendi başarıları olarak

algılamaktadırlar. Öğretmenlerin okulun ilke ve politikalarını şahsileştirmeleri ise içselleştirme bağlılığını ortaya çıkarmaktadır. Burada öğretmenler kurumu tamamen kendi yuvaları olarak algılayabilmektedirler. Örgütsel bağlılık algısının öğretmenlerde hâkim unsur olarak yer edinmemesi beraberinde örgütsel yabancılaşmayı ortaya çıkarmaktadır. Örgütsel bağlılık algısının yoğun olduğu ve örgütsel yabancılaşmanın minimum düzeyde kaldığı kurumlarda öğretmenlerin kuruma ve okul yönetimine karşı güven algılarında da olumlu yönde geliştiği söylenebilir (O'Reilly ve Chatman, 1986)

1.19. EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE ÖZYETERLİK İNANCI

Öğretmen özyeterlik inancı, öğretmenlerin öğrencilere öğretmen eylemini gerçekleştirecek kendilerinde sahip olduğu kabiliyeti görmesi ve çaba gayret gösterecek davranış olarak açıklanmaktadır (Köseoğlu, Yılmaz ve Soran, 2005). Mesleki hoşnutluğu ve öğrencilerin başarılarını artırmaktadır (Caprara ve diğerleri, 2006). Mesleki hoşnutsuzluk öğretmenlerin, öğrencilerin başarılarını azalttığını görülmektedir (Klassen ve Chiu, 2010). Özyeterliği düşük öğretmen, tükenmişlik, mesleki yıpranma ve öğrencilerin öğrenme oranlarının azalması ile bağlanmıştır (O'Neill ve Stephenson, 2011). Kişisel başarı ile özyeterlik inancı pozitif yönde etkiler. Öğretmenlerde yüksek özyeterlik inancı, çalışmalara daha hazır hissetmelerine ve yeni eğitimsel çalışmalar yapmalarını sağlamaktadır (Evers ve diğerleri, 2002). Öğretmen özyeterlik inancı, öğretmenlerin öğrencilerinin davranışlarını etkileyen yeteneklerine ilişkin değerlendirmeleri, öğrencilerin tutumlarını ve başarılarını etkilediği gözlenmiştir. (Tschannen-Moren ve Hoy, 2002). Öğrenenlerin bir çalışma ortaya çıkarma o çalışmada ne kadar iyi olduğuna ilişkin inançlarının ve etkinliğe verdiği değerin, kişisel seçimlerini, çalışmayı gerçekleştirmeye yönelik olarak gösterdikleri çaba ve performanslarını etkileyebileceğini görülmektedir (Wigfield ve Eccles, 2000).

2. BÖLÜM

METOT

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın sınırlılıkları, araştırma evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve verilerin analizinde kullanılan yöntemler aktarılmaktadır.

2.1. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırmanın çalışma grubunu, 2020-2021 eğitim öğretim yılında Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı devlet okulları ve özel okullarda görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenleri oluşturmuştur. Çalışmanın kapsamında elde edilecek bulgular, öğretmen öz yeterlilik inancı ile örgütsel bağlılık ölçme araçlarından elde edilecek verilerle sınırlıdır.

2.2. ARAŞTIRMA EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı devlet ve özel okullarında görev yapan öğretmenler oluştururken, örneklem grubunu 200 beden eğitimi ve spor öğretmenioluşturmuştur. Araştırmanın veri toplama aşamasında, pandemi sürecinden dolayı oluşabilecek problemlerin önüne geçilmesi amacıyla ölçme araçları online form'da hazırlanarak öğretmenlere sunulmuştur.

2.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öz yeterlik ve örgütsel bağlılıklarına yönelik elde edilen bulguların toplanmasında kullanılan ölçme araçları bu bölümde sunulmuştur.

Öğretmen Öz Yeterlik İnancı Ölçeği

Çalışmada, öğretmenlerin özyeterlik inançlarını ölçmek amacıyla, Çolak ve diğerleri (2017) tarafından geliştirilen “Öğretmenlerin Özyeterlik İnancı” ölçeği kullanılacaktır. Ölçek, 5’li likert tipi üzerinden değerlendirilecek olup, “Kesinlikle katılmıyorum” (1), “Katılmıyorum” (2), “Kararsızım” (3), “Katılıyorum” (4), “Kesinlikle katılıyorum” (5) aralığında puanlanmaktadır. 27 tane madde 4 alt boyuttan (Akademik Öz yeterlik, Mesleki Öz yeterlik, Sosyal Öz yeterlik, Entelektüel Öz yeterlik) oluşan bu ölçek, 1-5 arasındaki sorular akademik öz yeterlik alt boyutunu, 6-12 arasındaki sorular mesleki öz yeterlik alt boyutunu, 13-20 arasındaki sorular sosyal öz yeterlik alt boyutunu, 21-27 arasındaki sorular entelektüel öz yeterlik alt boyutunu oluşturmaktadır. Ölçeğin güvenilirliği için Cronbach Alfa iç tutarlık katsayıları akademik öz yeterlik alt boyutu için 0,75, mesleki öz yeterlik alt boyutu için 0,86, sosyal öz yeterlik alt boyutu için 0,88, entelektüel öz yeterlik alt boyutu için 0,87 ve ölçeğin geneli için de 0,93 olarak görülmektedir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek amacıyla geçerlik ve güvenilirlik çalışması Üstüner ve diğerleri (2009) tarafından yapılan “Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılacaktır. Örgütsel bağlılık ölçeği, 17 madde ve tek boyuttan oluşan bir formda’dır. Ölçek, 5’li likert tipi “Hiçbir zaman” (1), “Nadiren” (2), “Bazen” (3), “Çoğu zaman” (4), “Her Zaman” (5) üzerinden değerlendirilecektir. Bu şekilde derecelendirme yapıldığında 17 maddeden oluşan ölçekten alınabilecek en düşük puan 17, en yüksek puan 85 olacaktır. Ölçekten alınan yüksek puan örgütsel bağlılığın yüksek olması, puanın düşük olması ise örgütsel bağlılığın düşük olması anlamına gelmektedir. Ölçekten elde edilen bir puanın yüksek ya da düşük olduğuna karar vermede uygulayıcılar aritmetik ortalamaya standart sapmanın eklenmesi ve çıkarılması sonucu elde edilecek puan aralığını “orta”, standart sapmanın aritmetik ortalamadan çıkarılması sonucu elde edilen puandan daha aşağı puanları “düşük”, standart sapmanın aritmetik ortalamaya

eklenmesi sonucu elde edilen puandan daha yukarı olan puanları “yüksek” olarak niteleyebilirler. Ölçeğin güvenirliği için Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı 0,96 olarak görülmektedir.

2.4. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmada elde edilen bulgulardan hareketle öz yeterlik ve örgütsel bağlılık ölçeği için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenerek normal dağılım gösterip göstermedikleri incelenmiştir. Özyeterlik İnancı ölçeğinden alınan toplam puan ve alt boyutlarından alınan puanlar ile örgütsel bağlılık ölçeğinden alınan toplam puan arasındaki ilişkinin incelenmesi için puanlar arasındaki Pearson Korelasyon tekniğinden yararlanılmıştır. Örgütsel bağlılık düzeylerine göre özyeterlik inancı puan ortalamaları arasında anlamlı farkın kaynağını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tekniğinden yararlanılmış ve farkın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit edebilmek için Games-Howell post-doc testi yapılmıştır. Cinsiyet ve okul türü değişkenlerine göre örgütsel bağlılık ve özyeterlik puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını test edebilmek için bağımsız gruplar t-testi; çalışma süresi değişkeninde tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tekniğinden yararlanılmıştır.

2.5. BULGULAR

Tablo 1.Demografik değişkenlere ait yüzde dağılımı

		N	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	22	11
	Erkek	178	89
Yaş	27 ve altı	19	9.5
	27-31	34	17
	32-35	106	53
	36 ve üzeri	41	20.5
Eğitim Durumu	Lisans	174	87
	Lisansütü	26	13
Çalışma Süresi	1-7 yıl	60	30
	8-11 yıl	75	37.5
	12-15 yıl	42	21
	16 yıl ve üzeri	23	11.5

Görev	Yapılan	İlköğretim	114	57
Okul türü		Ortaöğretim	86	43

Demografik değişkenlere ait dağılım ve yüzde bilgileri Tablo 1’de verilmiştir. Tablo 1 incelendiğinde çalışmaya katılan 200 kişiden 22 kişinin kadın, 178 kişinin erkek olduğu görülmektedir. Kadın katılımcılar grubun %11’ini erkek katılımcılar ise grubun %89’unu temsil etmektedir. Yaş değişkeni bakımında araştırma katılan öğretmenleri %9.5 ile 19’unun 23-27 yaş aralığında, %17 ile 34’ünün 27-31 yaş aralığında, %53 ile 106’sının 32-35 yaş aralığında, %20.5’i ile 41 kişinin 36 yaş ve üzerinde olduğu; eğitim durumu bakımından %87’si ile 174’ünün lisans mezunu, %13 ile 26’sının lisansüstü mezunu oldukları; çalışma süresi bakımından %30 ile 60’ının 1-7 yıldır, %37.5 ile 75’inin 8-11 yıldır, %21 ile 42’sinin 12-15 yıldır, %11.5 ile 23’ünün 16 yıl ve üzeri süredir çalıştığı, görev yapılan okul türüne göre %57 ile 117 kişinin ilköğretim kurumlarında, %43 ile 86’sının ortaöğretim kurumlarında çalıştıkları görülmektedir.

2.5.1. Öz yeterlilik İnancı Ölçeğine Ait Betimsel İstatistikler

Öz yeterlilik inancı ölçeğinden elde edilen toplam puan ve alt boyutlarından elde edilen toplam puanlara ilişkin betimsel istatistikler Tablo 2’de verilmiştir. Tabloda öncelikle ölçeğe ait toplam puanın ardından alt boyutlara ilişkin puanların merkezi yığılım ve dağılım bilgileri verilmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının tümü -1.50 ile +1.50 aralığında olduğundan normal dağılım gösterdikleri ifade edilebilir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Normal dağılım test sonuçları incelendiğinde öz yeterlilik inancı Skewess değeri (çarpıklık) -1,31 ve Kurtosis değeri (basıklık) 0,45, akademik öz yeterlilik Skewess değeri (çarpıklık) -1,09 ve Kurtosis değeri (basıklık) 0.10, mesleki öz yeterlilik Skewess değeri (çarpıklık) -1.33 ve Kurtosis değeri (basıklık) 0.37, sosyal öz yeterlilik Skewess değeri (çarpıklık) -1.26 ve Kurtosis değeri (basıklık) 0.35 entellektüel öz yeterlilik Skewess değeri (çarpıklık) -0.93 ve Kurtosis değeri (basıklık) -0.38 olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık Skewess değeri (çarpıklık) -0.65 ve Kurtosis değeri (basıklık) -0.49 olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2.Öz yeterlilik inancı ölçeğine ait betimsel istatistikler

		Ortalama	Mod	Medyan	Standart	Çarpıklık	Basıklık
		Puan			Sapma		
Öz	yeterlilik	102.31	108.00	111.00	32.27	-1.31	0.45
İnancı							
Akademik	Öz	18.45	20.00	20.00	6.11	-1.09	0.10
yeterlilik							
Mesleki	Öz	27.68	35.00	31.00	9.30	-1.33	0.37
yeterlilik							
Sosyal	Öz	30.88	40.00	33.00	10.20	-1.26	0.35
yeterlilik							
Entellektüel	Öz	25.29	28.00	27.50	7.76	-0.93	-0.38
yeterlilik							

2.5.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine Ait Betimsel İstatistikler

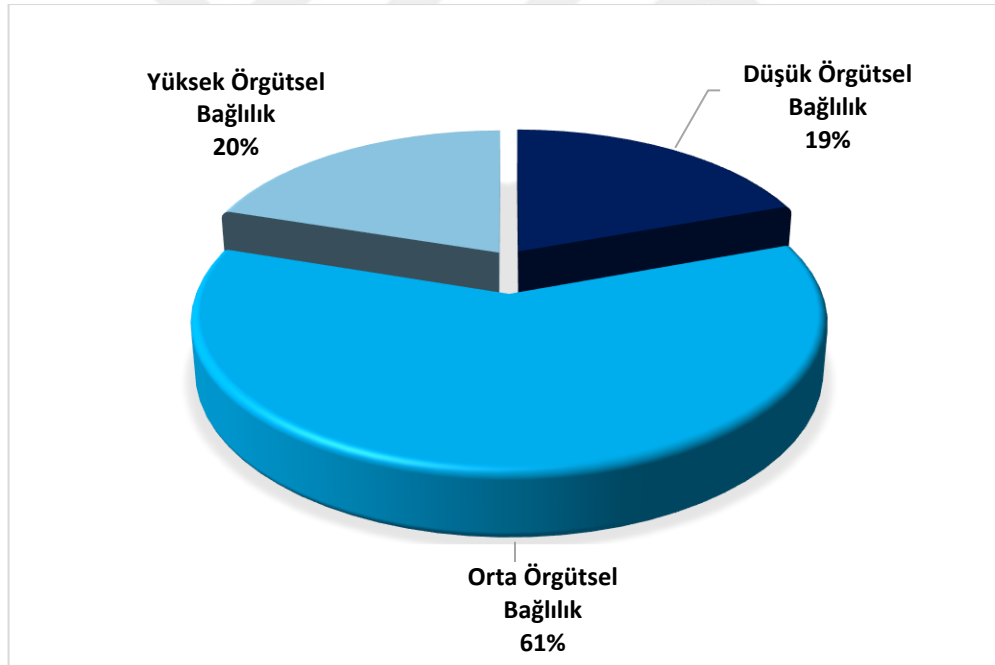
Örgütsel bağlılık ölçeği tek boyutlu olup toplam sürekli puan alınabildiği gibi standart sapma kesme noktaları dikkate alınarak örgütsel bağlılık düzeyi düşük, orta ve yüksek olarak da kategorilere ayrılabilir. Örgütsel bağlılık ölçeği toplam puan dağılımına ilişkin merkezi istatistikler Tablo3'te verilmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayıları dikkate alındığında ölçek puanlarının normal dağılım gösterdiği görülmektedir. Ölçeğe ilişkin aritmetik ortalama 63.49, standart sapma ise 16.96 olarak bulunmuştur. Ortalamanın birer standart sapma aralığındaki puanlar orta düzeyde örgütsel bağlılığı ifade etmektedir. Bu durumda 46.53 ile 80.45 puanları arasında puan alan katılımcıların örgütsel bağlılığı orta düzey olarak kategorilendirilmiştir. Toplam puanı 46.53'den düşük olanlar düşük örgütsel bağlılığa sahipken puanı 80.45'den büyük olan katılımcılar yüksek örgütsel bağlılığa sahiptir. Kategorik dağılıma ilişkin bilgilere ise Tablo4'te yer verilmiştir. Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların %19.50'sinin (N=39) düşük örgütsel bağlılığa, %60.50'sinin (N=121) orta düzey örgütsel bağlılığa, %20.00'sinin (N=40) yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip olduğu ifade edilebilir. Dağılıma ilişkin grafik Şekil 1'de verilmiştir.

Tablo 3.Örgütsel bağlılık ölçeğine ait betimsel istatistikler

	Ortalama	Mod	Medyan	Standart	Çarpıklık	Basıklık
	Puan			Sapma		
Örgütsel Bağlılık	63.49	85	67	16.96	-0.65	-0.49

Tablo 4.Örgütsel bağlılık ölçeğine ait yüzde dağılım

		N	Yüzde
Örgütsel	Düşük	39	19.50
Bağlılık	Orta	121	60.50
Düzeyi	Yüksek	40	20.00



Şekil 1. Örgütsel bağlılığa ilişkin kategorik dağılım

2.5.3. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnancı ile ÖrgütselBağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Öz yeterlilik İnancı ölçeğinden alınan toplam puan ve alt boyutlarından alınan puanlar ile örgütsel bağlılık ölçeğinden alınan toplam puan arasındaki ilişkinin incelenmesi için puanlar arasındaki Pearson Korelasyon Katsayıları Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. Ölçek puanları arasındaki pearson korelasyon değerleri

	Öz yeterlilik İnancı	Akademik Öz yeterlilik	Mesleki Öz yeterlilik	Sosyal Öz yeterlilik	Entellektüel Öz yeterlilik
Örgütsel Bağlılık	0.36	0.36	0.34	0.33	0.37

Tablo 5 incelendiğinde, örgütsel bağlılık ölçeği puanlarıyla öz yeterlilik inancı ölçeği puanları arasındaki korelasyonun 0.36 olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılığın öz yeterlilik inancı ölçeğinin alt boyutları ile olan korelasyonları ise akademik öz yeterliliğin 0.36, mesleki öz yeterlilik için 0.34, sosyal öz yeterlilik için 0.33 ve entelektüel öz yeterlilik için 0.37 olarak hesaplanmıştır. Bu durumda örgütsel bağlılık ile öz yeterlilik inancı toplam puanları arasında düşük düzeyde ilişki olduğu ifade edilebilir.

2.5.4. Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Göre Öz Yeterlilik İnancı Puan Ortalamaları Arasında Anlamlı Farklılık Düzeylerinin İncelenmesi

Öz yeterlilik inancı puanlarının düşük, orta ve yüksek olarak üç düzeyi bulunan örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Tablo 6. Örgütsel bağlılık düzeylerine öz yeterlilik puan dağılımı

	Öz yeterlilik İnancı		
	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Düşük Örgütsel Bağlılık	39	84.05	38.50
Orta Örgütsel Bağlılık	121	103.41	28.43
Yüksek Örgütsel Bağlılık	40	116.76	28.81

Tablo 7. Öz yeterlilik inancının örgütsel bağlılık düzeylerine göre tek yönlü varyans analizi

	sd	Ortalama Kare	F	p
Gruplar Arası	2	10758.18		
Grup içi	197	942.883	11.41	.000*
Toplam	199			
p<0.05*	p<.001*			

Tek yönlü varyans analizi sonucunda öz yeterlilik inancı puan ortalamalarının örgütsel bağlılık düzeylerine göre anlamlı farklılık gösterdiği ifade edilebilir. Analiz sonucunda $F(2,197) = 11.41$, $p<.001$ düzeyinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit edebilmek için Games-Howell post-doc testi yapılmıştır. Düşük ve yüksek örgütsel bağlılık düzeyleri arasında $p<.001$, orta düzey ile düşük ve yüksek örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ise $p<.05$ düzeyinde anlamlı farklılık bulunmuştur.

2.5.5. Örgütsel Bağlılık ve Öz yeterlilik İnancı Cinsiyete Göre Anlamlı Farklılık Düzeylerinin İncelenmesi

Cinsiyete göre örgütsel bağlılık ve öz yeterlilik puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını test edebilmek için bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre örgütsel bağlılık puan ortalamalarında cinsiyete göre anlamlı fark bulunmamaktadır ve $p=.241$ olarak hesaplanmıştır. Öz yeterlilik inancı puan ortalamaları ise $p<.001$ düzeyinde kadın ve erkeklerde anlamlı farklılık göstermektedir. Kadınların aritmetik ortalama puanı 120.64, erkeklerin ortalama puanı ise 100.04 olarak hesaplanmıştır. Tablo 8’de t-testi bulguları verilmiştir.

Tablo 8. Cinsiyet değişkenine göre t-testi bulguları

Cinsiyet	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	t	sd	p
Örgütsel Bağlılık					
Kadın	67.50	15.42	1.18	198	.241
Erkek	62.99	17.11			
Öz yeterlilik İnancı					
Kadın	120.64	11.47	5.90	198	.000*

Erkek	100.04	33.29
$p < 0.05^*$		

2.5.6. Örgütsel Bağlılık ve Öz yeterlilik İnancı Okul Türüne Göre Anlamlı Farklılık Düzeylerinin İncelenmesi

Görev yapılan okul türüne göre örgütsel bağlılık ve öz yeterlilik puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını test edebilmek için bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre her iki puan ortalamalarında da sırasıyla $p = .590$ ve $p = .592$ değerleriyle okul türüne göre anlamlı fark bulunmamaktadır.

Tablo 9. Okul türü değişkenine göre t-testi bulguları

Okul türü	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	t	sd	p
Örgütsel Bağlılık					
İlköğretim	64.05	16.72	0.537	198	.590
Ortaöğretim	62.74	17.33			
Öz yeterlilik İnancı					
İlköğretim	100.57	33.60	0.379	198	.592
Ortaöğretim	104.59	30.46			

p<0.05*

2.5.7. Örgütsel Bağlılık ve Öz yeterlilik İnancı Çalışma Süresine Göre Anlamlı Farklılık Düzeylerinin İncelenmesi

Öz yeterlilik inancı ve örgütsel bağlılık puan ortalamalarının çalışma süresine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Varyans analizi tablosu incelendiğinde çalışma süresi ile öz yeterlilik inancı ölçeği arasındaki varyans analizinin anlamlılık değeri $p=.625$ olarak hesaplanmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği için ise bu değer $p=.353$ olarak hesaplanmıştır. Bu durumda her iki ölçek puanı üzerinde de çalışma süresinin anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir.

Tablo 10. Çalışma süresine göre örgütsel bağlılık öz yeterlilik inancı puan dağılımı

	Öz yeterlilik İnancı			Örgütsel Bağlılık	
	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
7 yıl ve altı	60	104.78	26.82	60.85	18.43
8-11 yıl	75	98.69	34.97	63.29	14.67
12-15 yıl	42	102.69	34.64	66.85	17.85
16 yıl ve üzeri	23	106.91	32.54	64.86	18.17

Tablo 11.Öz yeterlilik inancı ve örgütsel bağlılık ortalamalarının çalışma süresine göre tek yönlü varyans analizi

	sd	Ortalama Kare	F	p
Öz yeterlilik İnancı				
Gruplar Arası	3	613.821	0.586	.625
Grup içi	196	1048.076		
Toplam	199			
Örgütsel Bağlılık				
Gruplar Arası	3	313.677	1.092	.353
Grup içi	196	287.148		
Toplam	199			

TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırma'nın bu bölümünde beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve öz yeterlilikleri arasındaki ilişkiye yönelik elde edilen bulgular literatür temelli olarak bu bölümde incelenecektir.

Tablo 4 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin %60,5'inin orta düzeyde örgütsel bağlılığa sahip olduğu görülmektedir. Bu sonucun çıkmasında, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin diğer öğretmenlere göre ders sürecinde öğrencilerin konu bitirme sınav kaygısı ve derste işlenen konulardan okul süresinin sonunda geleceği belirleyeceği bir sorumlulukları olamadığı için; daha rahat olmalı örgütsel bağlılık konusunda bir etken olacağı düşünülmektedir.

Tablo 5'de örgütsel bağlılık ve öz yeterlilik inancı alt boyutları arasında, düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonucun çıkmasında, akademik, mesleki ve sosyal açıdan bireyin yaşamdaki kazanımlarının bir etken olacağı düşünülmektedir.

Tablo 7'de örgütsel bağlılık ve öz yeterlilik inancı puan ortalama arasında, düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonucun çıkmasında, Gülnar'ın (2019) öğretmenlerin özyeterlilikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiye yönelik yapmış olduğu çalışmada, öz yeterlilik ile örgütsel bağlılık arasında düşük düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonucun çıkmasında, *“insanların istenen bir sonuca ulaşmada belli bir durumda sergileyecekleri yeteneklerine olan inancı ve zorluklarla birlikte elde edilecek kazançların gözden geçirilmesi sonucunda oluşan güdülenme düzeyi gibi öğeler öğretmenlerin görev yaptıkları kurumlarda başarılı ve verimli olmalarında etkisi olumlu yönde olabileceği”* ifade edilmiştir.

Tablo 8'de cinsiyet değişkenine göre, örgütsel bağlılığa yönelik anlamlı bir ilişki olmadığı, öz yeterlilik ölçeğinden elde edilen bulgular doğrultusunda kadın beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek ortalamayı alarak anlamlı çıktığı görülmektedir. Kurum içerisinde kadın beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin sporun doğasında yer alacak yapısal nedenlerden dolayı sorumluluk bilincini daha fazla hissetmesi bu sonucun neden olarak düşünülmektedir. Literatürde, Yanık'ın (2017) beden eğitimi ve spor öğretmeni adaylarının öğretmen öz yeterlilik inançları çalışmasında öz yeterliliğin kadınlar lehine anlamlı farklılık gösterdiği ve bunun örneklem grubunun ve çalışma bölgesinden kaynaklandığı ifade edilmektedir. Şahin'in (2016) Konya ilindeki

beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kendini sevme ve öz yeterliklerinin incelenmesi çalışmasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı olduğu görülmektedir. Literatürde, Creed ve Patton, (2003); Britner ve Pajares (2006); Çapri ve Çelikkaleli (2008); Artuksi (2009); Durdukoca (2010); Aypay (2010); Demirtaş ve diğerleri (2011); Çevik (2011) ve Benzer'in (2011) çalışmaları bizim çalışmamızla paralellik göstermektedir.

Özçete'nin (2018) beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleklerine ilişkin öz yeterlik düzeylerinin incelenmesi ve öğretmenlerin iş doyum analizi (niğde ili örneği) çalışmasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık görülmemektedir. Literatürde, Nazri ve Barrick (1990); Terzi (2002); Tschannen-Moran ve Woolfolk-Hoy (2002); Milner ve Woolfolk-Hoy (2003); Kuş (2005); Güven (2005); Burç (2006); Çimen (2007); Türk (2008); Şensoy ve Aydoğdu (2008); Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz (2008); Yıldırım ve İlhan (2010); Seçer (2011); Yıldırım (2012); Yenice, (2012); Bozgeyikli (2012), Uysal ve Kösemen (2013); Erkoç (2015); Turan ve diğerleri (2016); Demir (2020); Kantarcıoğlu (2018); Altun'un (2019) bizim çalışmamızla paralellik göstermemektedir.

Örgütsel bağlılığının cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde, Gülle'nin (2013) çalışmasında, kadınların aile içerisindeki rollerinin daha etkin olduğu ve bu nedenle çalıştıkları kurumu ikinci plana attıklarından dolayı erkek bireylere göre daha az bağlılık hissetmektedirler şeklinde ifade edilmiştir. Bu bulgular bizim çalışmamızla benzerlik göstermemektedir. Literatürde, Şahin (1999); Günbayı (1999); Balay (2000); Gümüşeli (2001); Zeyrek (2008); Kumaş (2008); Sezer (2005); Zeren (2007); Kumaş ve Deniz (2010); Demirtaş ve diğerleri (2011); Demircan (2018) ve Durusu'nın (2019) çalışmaları bizim çalışmamızla paralellik göstermemektedir.

Örgütsel bağlılığının cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde bağlılık göstermeyen çalışmalar; Çardak (2002); Tan (2003); Tellioğlu (2004); Avşaroğlu ve diğerleri (2005); Papin (2005); Erken (2006); Çimen (2007); Topaloğlu ve diğerleri (2008); Taşdan ve Tiryaki (2008); Gençtürk (2008); Koca Yılmaz (2009); Ayan ve diğerleri (2009); Dirikan (2009), Karacaoğlu ve Güney (2010); Uygur (2010); Karataş ve Güleş (2010); Kurşunoğlu ve diğerleri (2010); Adıgüzel ve diğerleri (2011); Telef (2011); Bozkurt ve Yurt (2013); Akpınar (2013); Koruklu ve diğerleri (2013); Selvitopu ve Şahin'in (2013) çalışmaları bizim çalışmamızla benzerlik göstermektedir. Şahin (2016) tarafından yapılan çalışmada erkeklerin öz yeterliliğinin kadınlara göre daha fazla olduğu görülmüştür.

Tablo 9'da okul türü değişkenine göre, örgütsel bağlılık ve öz yeterlilik ölçeğinden elde edilen bulgular doğrultusunda anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Bu durumun, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin ortaokul ve lise'de hem idari yönden hemde öğrenci açısından benden eğitimi öğretmenlerinden beklentiler aynıdır. İdare yönden görev ve sorumluluklar aynı, öğrenci gözünden beden eğitimi dersi yorucu bir haftanın stresini, yorgunluğunu atıp deşarj olacağı ders olarak görüldüğünden okul türü açısından anlamlı bir farklılık olmadığı düşünülmektedir. Litaretürlerde Köybaşı (2016) çalışmasında bizim çalışmamızla benzerlik göstermektedir.

Tablo 10'da çalışma süresi değişkenine, örgütsel bağlılık ve öz yeterlilik ölçeğinden elde edilen bulgular doğrultusunda anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Meslekte geçirilen süre, göreve yeni başlayan ve tecrübeli öğretmenlerin öz yeterlilik düzeylerin etkisi olmadığı ortaya koyulmuştur. Kazanılmış bazı duyguların öz yeterlilik ve örgütsel bağlılık için etken olmadığı düşünülmektedir. Litaretürlerde Koparan ve diğerleri. (2011); Moran ve Hoy (2002); Köybaşı (2016); Demir (2020); Dirikan (2009); Koca ve Yılmaz (2009); Demirsoy (2009) bizim çalışmamızla benzerlik göstermektedir.

Çalışma sürelerini özyeterlilik ve örgütsel bağlılıkta Günar'ın (2019) Öğretmenlerin özyeterlilikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkisi çalışmasında anlamlı farklılık görülmektedir. Litaretürlerde; Erdoğan (2006); İmamoğlu (2011); Uygur (2010); Zeyrek (2008); Güllüce (2013) bizim çalışmamızla benzerlik göstermemektedir.

Araştırma sonucunda, bireyin yapısal özelliklerinin öz yeterlilik kavramının belirlenmesinde önemli bir etken olduğu ve örgütsel bağlılık düzeyini etkilediği düşünülmektedir. Bunun yanı sıra, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yetiştirilme ve öğrenci yetiştirme sürecinde diğer öğretmen gruplarına göre daha özgün bir yapıya sahip olması örgütsel bağlılık konusunda etken olduğu düşünülmektedir. Yapılan bu çalışmanın öz yeterlilik ve örgütsel bağlılık konusunda yapılacak çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmanın kapsamının daha etkin olabilmesi amacıyla, farklı meslek gruplarında ve demografik değişkenlerde yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Abadan N. (1966). Üniversite Örgencilerinin Serbest Zaman Faaliyetleri, İstanbul: HSEK Yayını.
- Açıkgöz, F. (2010). Kamu ve özel diyaliz merkezlerinde çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin bir araştırma (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Adıgüzel, Z., Ünsal, Y., ve Karadağ, M. (2011). Fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (4), 49-74.
- Akbaş, D. (2015). Örgütsel bağlılık ve iş doyumu. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akgün, Y. E. (2015). Örgütlerde algılanan personel güçlendirmenin örgütsel bağlılık ile ilişkisi: bir kamu kurumunda araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Akpınar, B. (2013). Öğretmen adaylarının stres düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından analizi, Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, (21), 229-241.
- Aksayan, S., ve Gözüm, S. (1998). Olumlu sağlık davranışlarının başlatılması ve sürdürülmesinde öz-etkililik kendini etkileme algısının önemi. Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 2 (1), 35-42.
- Akyüz, Y. (2006). Türkiye'de öğretmen yetiştirmenin 160. yılında Darülmüallimin'in ilk yıllarına toplu ve yeni bir bakış. Osmanlı Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi, (20), 17-58.
- Allen, N. J. (2001). Examining organizational commitment in China. Journal of Vocational Behavior, 362 (3), 511-515.
- Allen, N. J., ve Meyer, J. P. (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization". Journal Of Occupational Psychology, 63 (1), 1-18.
- Allen, N.J., ve Meyer, J.P.(1996). Affective, continuance and normative commitment to the organization: An examination of construct validity, Journal of Vocational Behavior, 49 (3), 252-276.
- Altınbaş, B. (2008). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Altun, M. (2019). Beden eğitimi ve spor yüksekokulunda öğrenim gören öğrenciler ile diğer fakültelerde öğrenim gören öğrencilerin genel öz-yeterliliklerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bartın.
- Arslan, T. (2008). Yöneticilerin Statüleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Tespitine Yönelik Bir Çalışma. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.
- Artuksı, E. (2009). İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin okulun örgütsel güven düzeyine ilişkin algıları. Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Atak, M. (2009). Öğrenen Örgüt ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi, Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Atlamaz, S. (2019). Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Yöneticilerinin İletişim Yeterliği Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Avşaroğlu, S., Deniz, E.M. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam boyu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (14), 115-129.
- Ayan, S., Kocacık, F. ve Karakuş, H. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumu düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas merkez ilçe örneği. Anadolu Psikiyatri Dergisi, 10(1), 18-25.
- Aydın, N. A. (2002). Ankara'daki Özel ve Resmi Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Bazı Mesleki Niteliklerinin ve Ders Dışı Çalışmalara Katılımlarının Karşılaştırılması, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aypay, A. (2010). Genel Öz Yeterlik Ölçeği'nin (GÖYÖ) Türkçe'ye Uyarlama Çalışması. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11 (2), 113-131.
- Ayvaz, U. (2015). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (İstanbul İli Kadıköy ve Ataşehir İlçeleri Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Azar, A. (2010). Ortaöğretim fen bilimleri ve matematik öğretmeni adaylarının öz yeterlilik inançları, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 6 (12), 235-252.
- Bacchini, D. ve Magliulo, F. (2003). Self-image and perceived self-efficacy during adolescence, *Journal of Youth and Adolescence*, 3 (5), 337-350.
- Baggerly, J.ve Osborn, D. (2006). School counselors' career satisfaction and commitment: Correlates and predictors. *Professional School Counseling*.
- Balay, R. (2000). Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balay, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Barutçu, K. (2015). Kamu personelinde algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Balcı, E. ve Aydın, M. (1991). Öğretmenlerin Roller, Eğitim Sosyolojisi. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change, *Psychological*, 84 (2), 191-215.
- Bandura, A. (1982). Self-Efficacy mechanism in human agency, Reprinted from *American Psychologist*, 37 (2), 122-147.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations Of Thought And Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1988). Self-regulation of motivation and action through goal systems, *Cognitive Perspectives on Emotion and Motivation*, 44 (2), 37-61.
- Bandura, A. (1989). Social cognitive theory, *annals of child development. Theories of Child Development*, Greenwich, CT: JAI Pres, 6 (2), 1-60.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28 (2), 117-148.
- Bandura, A. (1994). Self efficacy. V. S. Ramachaudran (Ed.). *Encyclopedia of human behavior içinde* New York: Academic Press, 4 (2), 71-81.
- Bandura, A. (1995) *Self-Efficacy in Changing Societies*. Cambridge University Press,

Cambridge, New York.

- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy: The exercise of control*, New York: W.H. Freeman.
- Bandura, A. (2004). Social cognitive theory of posttraumatic recovery: The role of perceived self-efficacy. *Behaviour Research ve Therapy*, 42 (10), 1129-1148.
- Basım, H.N., H. Korkmazyürek ve H.O. Tokat, (2008). Çalışanların öz yeterlilik algılamasının yenilikçilik ve risk alma üzerine etkisi: kamu sektöründe bir araştırma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (1), 180-204
- Baykoçak, C. (2002). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Sorunları ve Tükenmişlik Düzeyleri (Bursa İli Uygulaması)*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma örgütsel bağlılık, *Ankara Sayıştay Dergisi*. 15(9),125-139.
- Baysal, E. (2010). *Hemşirelerde Öz Yeterlilik İnancı ve İş Doyumu İlişkisi: Bir Üniversite Hastanesinde Saha Çalışması*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment, *The American Journal of Sociology*, 66 (1), 32-40.
- Benzer, F. (2011). İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin öz yeterlik algılarının analizi. *Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya*.
- Bıkmaz, F. H. (2004). *Öz yeterlik inançları. Eğitimde Bireysel Farklılıklar* Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bilge, N. (1989). *Türkiye’de Beden Eğitimi Öğretmeninin Yetiştirilmesi*. Ankara: Kültür Bakanlığı.
- Britner, S. L. ve Pajares, F. (2006). Sources of science self-efficacy beliefs of middle school students. *Journal of Research in Science Teaching*, 43(5),485-499.
- Bildik, B. (2009). *Liderlik Tarzları, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi*, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013), Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.

- Bozgeyikli, H. (2012) Self-efficacy as a predictor of compassion satisfaction, burnout, compassiona fatigue: A Study on psychological counselors. *African Journal of Business Management*, 6 (2), 646-651.
- Bölükbaşı, K. (2014). İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Açısından Beyaz Yakalı Personelde Farklılaşma: Seramik Sektöründe Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Brown, L. J., Malouff, J. M. and Schutte, N. S. (2013). Self-Efficacy Theory (Chapter)
- Bulut, E.H. (2004). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık: Kayseri’de Bulunan Büyük İşletmelerin Pazarlama Elemanları Üzerine Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Burç, E.D. (2006). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi Yeterlilikleri, (Hatay İli Örneği), (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), T.C. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, İlköğretim Ana Bilim Dalı, Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Büyükkaragöz, S. ve Muşta, M. (1998). Öğretmenlik Mesleğine Giriş Eğitimin Temelleri, Konya: Mikro Yayınları.
- Çapri, B. ve Çelikkaleli, Ö. (2008). Öğretmen adaylarının öğretmenliğe ilişkin tutum ve mesleki yeterlik inançlarının cinsiyet, program ve fakültelerine göre incelenmesi. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 9(15), 33-53.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Pastorelli, C. ve Cervone, D. (2004). The contribution of self-efficacy beliefs to psychosocial outcomes in adolescence: predicting beyond global dispositional tendencies, *Personality and Individual Differences*, 37 (4), 751-763.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P. ve Malone, P. S. (2006). Teachers' selfefficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology*, 44 (6), 473-490
- Cengiz, A. A. (2001). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir’de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Creed, P.A. ve Patton, W. (2003). Predicting two components of career maturity in school based adolescents. *Journal of Career Development*, 29 (4), 277-290.
- Chen, G., Weber S. S., Blise P. D., Mathieu, J. E., Payne, S. C., Born, D. H. ve Zaccaro,

- S. J. (2002). Simultaneous examination of the antecedents and consequences of efficacy beliefs at multiple levels of analysis, *Human Performance*, 15 (2), 381-409
- Chen, N. ve Westwood, P. (2007). Self-efficacy, personal worries, and school achievement of primary school students in Hong Kong. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 16 (2), 143-154.
- Çardak, M. (2002). Eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu ile stresle başa çıkma yolları. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Çavuş, Ş. (2008). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisi: beş yıldızlı bir otel işletmesinde araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (1), 21-29.
- Çağlar, M.E. (2008). Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çelikten, M. ve Can, N. (2003). Yönetici, öğretmen ve veli gözüyle ideal öğretmen. *Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (15), 253-267.
- Çetin, M. Ö. (2004). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2010). İzlenim yönetimi taktiklerinde öz yeterlilik algısının rolü, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (35), 255-269.
- Çevik, D. B. (2011). Sınıf Öğretmeni Adaylarının Müzik Öğretimi Özyeterlilik Düzeylerinin İncelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (1), 145-168.
- Çimen, S. (2007). İlköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik yaşantıları ve yeterlilik algıları, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Çokluk, B. Ö. ve Yılmaz, K. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, (54), 211-233.
- Çolak, İ., Yorulmaz, Y. İ. ve Altinkurt, Y. (2017). Öğretmen Özyeterlilik İnancı Ölçeği geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 20-32.
- Çukur, Y. (2017). Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu İlişkisi İstanbul İtfaiyesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Demir, G. (2020). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Bilgi Paylaşımına Yönelik Tutumları ile Mesleki Öz Yeterlikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Çorum.*
- Demir, H., Usta, R. ve Okan, T. (2008). İçsel pazarlamanın örgütsel bağlılık ve iş tatminine etkisi. *Hacettepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 26 (2), 135-161.
- Demir, S. (2020). The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 20 (85), 205-224.
- Demircan, Y. (2018). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin, Problem Çözme Becerileri Karar Verme Stilleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri, Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Demirgil, A. (2008). İşletmelerde Mobbing Uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demirhan, G., Coşkun, H. ve Altay, F. (2002). Beden eğitimi öğretmenlerinin niteliklerine ilişkin görüşler. *Eğitim ve Bilim*, 27 (123), 35-41.
- Demirsoy, E. (2009). Beden Eğitim Öğretmenlerinin iş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Demirtaş, H., Çömer, M. ve Özer, N. (2011) Öğretmen Adaylarının Özyeterlik İnançları ve Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumları. *Eğitim ve Bilim*, 36 (159), 97-107.
- Dilaver, H. (1996). Türkiye’de Öğretmen İstihdamının Dünü, Bugünü ve Yarını, Eğitimimize Bakışlar. İstanbul: Kültür Koleji Vakfı Yayınları.
- Dilek, U. (2004). Örgütsel Adalet Algılamaları ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dirikan, Y. (2009). Branş ve Branş Dışı Atanan İngilizce Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çok Boyutlu İncelenmesi (İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği) Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,

(29), 37-61.

- Doğan, İ. F. (2017). Çalışanların motivasyonları üzerinde örgütsel bağlılık mı mesleki bağlılık mı daha etkili? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 71-86.
- Doğruöz, İ. (2008). Planning of Time Management on Goal Setting. An Application For Managers in Different Sectors. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Durdukoca, Ş. F. (2010). Sınıf öğretmeni adaylarının akademik özyeterliliklerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Dergisi*, 10 (1), 69-77.
- Durusu, H. (2019). Öğretmenlerin yıldırma yaşama, işyeri arkadaşlık algısı ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 17 (1), 20-38.
- Ersoy, S. (2007). Kariyer geliştirme programlarının örgütsel bağlılığa etkisi: Tekstil sektöründe karşılaştırmalı bir araştırma, İşletme Enstitü Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Yüksek Lisans tezi Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Ergün, M. (2004). Sınıfta Motivasyon ve Sınıf Yönetimi. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Eren, E. (2006). Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi, 9. Baskı, Beta Basım Yayın Dağıtım: İstanbul.
- Erkoç, İ.Ç. (2015). Algılanan Örgütsel Destek ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Öz Yeterlilik Faktörünün Düzenleyici Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erdoğan, D. (1996). İşletme Yönetimde Örgütsel Davranış, İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul.
- Erdoğan, H. (2006). Resmi-Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yöneticilerin Kişisel Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Etzioni, A. (1975). A comparative analysis of complex organizations in a model of union membership: instrumentality, commitment and opposition, *Academy Of Management*, (Ed. by Newton L.A. ve Shore L. M.), Free Press, New York.
- Evers, W. J., Brouwers, A. ve Tomic, W. (2002). Burnout and self-efficacy: A study on

- teachers' beliefs when implementing an innovative educational system in the Netherlands. *British Journal of Educational Psychology*, 72 (2), 227-243.
- Gençtürk, A. (2008). İlköğretim okulu öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları ve iş doyumlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Zonguldak.
- Gist, M. E., Schwoerer, C. ve Rosen, B. (1989). Effects of Alternative Training Methods on Self-Efficacy and Performance in Computer Software Training, *Journal of Applied Psychology*, 74 (6), 884-891.
- Gıst, M. E. ve Mitchell, T. R. (1992). Self Efficacy: A Theoretical analysis of its determinants and malleability, *Academy of Management Review*, 17 (2), 183-211.
- Goddard, R. G., Hoy, W. K. ve Woolfolk, H. A. (2004). Collective efficacy: Theoretical development, empirical evidence, and future directions. *Educational Researcher*, 33 (3), 3-13.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirilmesi. *Ege Akademik Bakış*, 2(1), 37-56.
- Gül, H. (2003). Davranışsal bağlılık yaklaşımı ve değerlendirmesi, *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(1), 73-83.
- Güçlü, H. (2006). Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Güllüce, M. (2013). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Algıları ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi (Hatay İli Örneği). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Gümüşeli, A. İ. (2001). İlköğretim okulu müdürlerinin çatışma yönetimi stilleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişki, *Yüksek Lisans Tezi*, Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güner, F. (2019). Öğretmenlerin Özyeterlikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Eğitim Yönetimi Bilimleri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Günbayı, İ. (1999). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu (Malatya İli Örneği), (Yayınlanmamış doktora tezi), Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Gündoğan, T. (2009). Örgütsel bağlılık: Türkiye Cumhuriyet merkez bankası uygulaması. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Günce, S. (2013). İlköğretim okullarında örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık ilişkisi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Güney, S. (2000). Yönetim ve Organizasyon El Kitabı, Ankara: Nobel Yayın.
- Gürbüz, P. ve Sunay, H. (2005). Beden eğitimi ve spor öğretmeni adaylarının tutumları (Ankara ili örneği). Eğitim ve Bilim, 30 (137), 27-37.
- Güner, Ç. (2004). Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, Doktora Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi, İleri Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli.
- Gürkan, G. Ç. (2006). Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Güven, Ö. (1996). Türkiye'de Cumhuriyet döneminde beden eğitimi ve spor öğretmeni yetiştiren okulların eğitimini hazırlayıcı çalışmalar. Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 1 (2), 70-82.
- Güven, S. (2005). Devlet okulları ilköğretim birinci kademede çalışan İngilizce öğretmenlerinin profil ve yeterlik algıları, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Heslin, P. A. ve Khele, U.C. (2006). Self-Efficacy. Encyclopedia of Industrial / Organizational Psychology, Editor. S. G. Rogelberg. Thousand Oaks: Sage, 2 (3), 705-708.
- Hysong, S. J., ve Quinones, M. A. (1997). The relationship between self-efficacy and performance: a meta-analysis. Paper Presentation at The 12th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, St. Louis, MO.
- Işık, F. (2009). Kamu Kurumlarında Bilgi Teknolojilerini Kullanmanın Örgütsel Performansa Etkisi, İstanbul Emniyet Müdürlüğü Hizmetlerine Ait Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İmamoglu, G. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki. Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim

- Dalı. Yüksek Lisans Tezi Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- İbicioğlu, H. (2000). Örgütsel bağlılıkta paradigmatik uyumun yeri. Denizli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15 (1), 13-22
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Ankara: Çizgi Kitabevi.
- İlsev, A. (1997). Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İpek, M. (2016). Örgütsel vatandaşlık algısı; kamu ve vakıf üniversitelerinde bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Judge, T. A. ve Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits -self esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability- with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. Journal of Applied Psychology, 86 (1), 80-92.
- Katz, D. ve Kahn, R. L. (1977). Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi, Çev: Can, H. ve Bayar, Y., Ankara: Doğan Basımevi.
- Kanter, M. S. (1968). Commitment and social organization: a study of commitment mechanisms in utopian communities. American Sociological Review, 33(4), 499-517.
- Kartal, H. (2015). Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Etmenler ve Örgütsel Bağlılığın, İşe Bağlılık ve Ayrılma İsteği Gibi Kavramlarla Olan İlişkisinin Uygulamalı Analizi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Karakullukçu, İ. (2015). Dış Kaynak Kullanımı Yöntemi Uygulayan İşletmelerde Çalışanların Örgütsel Bağlılık ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bolu Abant İzzet Baysal Eğitim ve Araştırma Hastanesi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karaca, S. (2001). İş Tatminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Karacaoğlu, K. ve Güney, Y. S. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: Nevşehir ili örneği, 9 (34), 137-153.
- Karaçam, A. ve Pulur, A. (2019). Beden eğitimi öğretmenlerinin başarı algılarında yordayıcı olarak akademik iyimserlik, psikolojik iyi oluş ve fiziksel öz saygı.

- Kastamonu Eğitim Dergisi, 27 (1), 209-218.
- Kantarcıoğlu, A. (2018). Kütahya Merkezde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenleri ile Taşrada Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Öz Yeterliliklerinin İncelenmesi ve Karşılaştırılması. Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3(2), 74-89.
- Keleş, H. (2006). İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Klassen, R. M. ve 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), 741-756.
- Koca Yılmaz, S. (2009). Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Koçak B. (2015). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilere Kuramsal Yaklaşım, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul,
- Konuk, M. (2006). İşletmelerde Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Önemi Konya Şeker Fabrikasında Bir Uygulama, İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Tezi, Lisans Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Koparan, Ş., Şahin, E., ve Kuter, F. (2010). A comparison on of self-efficacy perception and social physical anxiety levels of teacher candidates at physical education department. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 2 (2), 3932-3937.
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Özenoğlu Kiremit, H. ve Aladağ, E. (2013). Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. Mehmet Akif Ersoy Eğitim Fakültesi Dergisi, (25), 119-137.
- Korkmaz, İ. (2003). Sosyal Öğrenme Kuramı. Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi. Ankara: Pagem Yayıncılık.
- Kirsch, I. (1986). Early research on self-efficacy: what we already know without knowing

- we wnew, Journal of Social and Clinical Psychology, 4 (3), 339-358.
- Koç, Ş. (1994). Spor Psikolojisine Giriş. 2 Baskı, İzmir: Saray Medikal Yayıncılık.
- Köybaşı, F. (2016). Okul Yönetecilerinin Girişimcilik, Öz-Yeterlik ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Analizi. (Sivas İli Örneği) Doktora Tezi İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Malatya.
- Köseoğlu, P., Yılmaz, M. ve Soran, H. (2005). Öğretmen öz yeterlilik inancı, Bilim ve Aklın Aydınlığında Dergisi, 30 (30), 278-287.
- Kuem, W. K. (2002). Citizenship behavior in a nonwestern context: On examination of the role of satisfaction, commitment and job characteristic on self reported organizational citizenship behavior. International Journal of Commerce and Management, 3(1), 1-14.
- Kumaş, V. (2008). Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile stres düzeyleri arasındaki ilişki, (Yüksek lisans tezi), Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana bilim Dalı, İstanbul.
- Kumaş, V. ve Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi, Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, (32), 123-139.
- Kuş, E. (2005). Öğretmenlerin bilgisayar öz yeterlik inançları ve bilgisayar destekli öğretme yönelik tutumlar, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıöğen, A. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, (28), 101-115
- Kuşçu, E. (2006). Ortaöğretimde Okuyan Sporcu Öğrencilerin İdeal Beden Eğitimi Öğretmeni Profilini Algılayabilme Düzeyleri (Konya İli Örneği), Eğitim Yönetim ve Denetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Mair, J. (2002). Entrepreneurial Behaviour in a Large Traditional Firm: Exploring Key Drivers, Research Paper.
- Mamedov, B. (2013). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

- Mathieu, J.E. ve Zajac, D.M. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment. American Psychological Association, 108(2), 171-194
- Marilyn, E. (1987). Self-Efficacy: Implications for Organizational Behavior and Human Resource Management, Academy of Management Review, 12 (3), 472-485.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. Human Resources Managemet Review, 1(1), 61-89
- Mccabe, P. P. (2003). Enhancing Self Efficacy for High Stakes Reading Tests, The Reading Teacher, 57 (1), 12-20.
- Mir, A., Mosca, R. ve Joseph, B. (2002). The new age employee: An exploration of changing employee-organization relations. Public Personel Management, 31 (2), 181-197.
- Milner, H. R. ve Woolfolk-Hoy, A. (2003). Teacher self efficacy retaining talented teachers: A case study of an African American teacher. Teaching and Teacher Education, (19), 203-276.
- Moran, T.M. Ve Hoy, A.W. (2002). The Influence of Resources and Support on Teachers' Efficacy Beliefs. The Annual Meeting of the American Educational Research Association, New Orleans.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. ve Porter, L.W. (1982). Employee-organization linkages: the psychology of commitment, Absenteeism, and Turnover, Academic Press, New York, 88(6),1315-1317.
- Muratlı, G. (1997). Çocuk ve Spor. 1. Baskı, Ankara: Bağırhan Yayınevi.
- Nazri, İ. ve Barrick, K. (1990). Professional knowledge, competency achievement of agricultural teachers with and without preservice teacher preparation in Pensular Malaysia. Journal of Agricultural Education, 31 (2), 49-54.
- Newton, L. A. ve Shore L. M. A. (1992). Model of union membership: instrumentality, commitment, and opposition. The Academy of Management, 17(2), 275-298.
- Northcraft, G. B. ve Neale, M. A. (1990). Organizational behavior-a management challenge, The Dryden Pres, 17(3),125-148.
- Oğul, E. O. (2010). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Açıdan Karşılaştığı Sorunlar (Balıkesir İl Örneği), Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Okçu, V. (2011) Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ve Yıldırma Yaşama Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- O'Reilly, C. A. ve 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.
- O'Neill, S. C. ve Stephenson, J. (2011). The measurement of classroom management selfefficacy: a review of measurement instrument development and influences. *Educational Psychology: An International Journal of Experimental Educational Psychology*, 31 (3), 261-299.
- Özden, Y. (1999). Eğitimde Dönüşüm: Eğitimde Yeni Değerler, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Örücü, E. ve Kışlalıoğlu, S.R. (2014). Örgütsel bağlılık üzerine bir alan çalışması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10 (22), 45-66
- Özçete, G. (2018). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleklerine ilişkin öz yeterlik düzeylerinin incelenmesi ve öğretmenlerin iş doyum analizi (Niğde ili örneği) Yüksek Lisans tezi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Özdemir, H. (2015). Ortaokul Kurumlarında Stres Yaratan Belirgin Yönetici Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki–İstanbul İli Sultanbeyli İlçesi Örneği (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özkırış, B. (2012). Akademisyenlerin Temel Benlik Değerlendirmeleri ile Duygusal Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversite Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Öztürk, G. (2002). Beden Eğitimi Öğretmenlerinde İş Doyumu, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim dalı Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Papin, L. M. (2005). Teacher retention and satisfaction among inner-city educators. (Unpublished doctoral dissertation), Arizona State University, USA.
- Pajares, F. (2002). Öz düzenlemeli öğrenmede cinsiyet ve algılanan öz yeterlilik. *Theory into Practice*, 41 (2), 116-125.

- Pajares, F. (2017). Overview of Social Cognitive Theory and of Self-Efficacy, 7 (4), 180-194.
- Penley, L. E. ve Gould, S. (1968). Etzioni's model of organizational involvement: perspective for understanding commitment to organizations, Journal of Organizational Behavior, 9(1), 45-46.
- Penley L. E ve Gould S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. Journal of Organizational Behavior, 9(1), 43-59.
- Pekmezci, G. U. (2010). Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıkları ile Öz yeterlilik Algısı Arasındaki İlişkiler. Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Pisantri, R. (2012). Coping Self-efficacy and psychological distress: results from an Italian study on nurses, European Health psychologist, 14 (1), 11-14.
- Poyraz, K. ve Kama, B. (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1(2), 143-164.
- Samadov, S. (2006). İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Özel Sektörde Bir Uygulama. İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Saldamlı, A. (2009). İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı. Ankara, Detay Yayıncılık.
- Salancik, G. R. (1977). Commitment and the control of organization behavior and belief: new directions in organization behavior, St. Clair Press, Chicago, 2(3),49-65.
- Sallabaş, M. E. (2012). Türkçeyi yabancı dil olarak öğrenenlerin konuşma öz yeterliliklerinin değerlendirilmesi, Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi,16 (2), 269-290.
- Sarıdere, U. (2004). Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. Yüksek Lisans, Terzi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Sarı, S. (2011). Çalışanların kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkiler, bankacılık sektörü antalya örneği. İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

- Satıcı, S. A. (2013). Üniversite Öğrencilerinin Akademik Öz-Yeterliklerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Say, M. (2005). Fen bilgisi öğretmenlerinin öz-yeterlilik inançları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Schunk, D. H. (2008). Learning Theories: An Educational Perspective. 5th ed., Pearson Education, Upper Sad- dle Hill, NJ.
- Schyns, B. ve Collani, G. V. (2002). A New Occupational self- efficacy Scale and its Relation to Personality Constructs and Organizational Variables, European Journal of Work and Organizational Psychology, 11 (2), 219-241.
- Seçer, F. (2011). Sınıf Öğretmenlerinin Kişiler Arası Özyeterlilik İnançları İle Kaynaştırmaya Yönelik Tutumlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmen yeterlikleri ve mesleki gelişim. Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim, (58), 40-45.
- Selvitopu, A. ve Şahin, H. (2013). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki, Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, 14(2),171-189.
- Senemoğlu, N. (2003). Gelişim Öğrenme ve Öğretim: Kuramdan Uygulamaya, 8. Baskı Ankara: Gazi Kitapevi.
- Sert, S. (2010). Katılım ve Mevduat Bankası Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıklarına Yönelik Ampirik Bir Çalışma. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sever, O. (2013). Beden Eğitimi Öğretmeni Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutum ve Benlik Saygılarının İncelenmesi, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Sezer, F. (2005). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Sergiledikleri Liderlik Stillerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi. Gazi Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bir yordayıcısı olarak okul kültürü.

- Eğitim ve Bilim Dergisi, 35 (156), 142-159.
- Sherer, M., Maddux, J.E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B. ve Rogers, R. W. (1983). Öz yeterlik ölçeği: Yapım ve doğrulama. Psikolojik raporlar, 51 (2), 663-671.
- Sığrı, Ü. ve Basım, N. (2006). İşgörenlerin iş doyumu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 1 (1), 22-36.
- Sığrı, Ü. (2007). İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen tipolojisiyle analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(2), 261-278.
- Sökmen, A. (2000). Ankara'da Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Siu, O. L., Spector, P. E., Cooper, C. L. ve Lu, C. (2005). Work stress, self efficacy, chinese work values and work well-being in hong kong and beijing, International Journal of Stress Management, 12 (3), 274-288.
- Stajkovic, A. D., ve Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work related performance: A meta-analysis. Psychological Bulletin, 124 (2), 240-261.
- Şahin, İ. (1999). Eğitim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Şahin, M. (2016). Konya İlindeki Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Kendini Sevme ve Öz Yeterliklerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Kütahya, Kütahya
- Şakar, F. (1990). 1909'dan bu yana tarihi süreç içinde beden eğitimi ve spor öğretmeni yetiştirme politikası. I. Spor Bilimleri Kongresi Kitabı.
- Şengül, C. M. (2008). Örgüt Çalışanlarının Kişilik, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.

- Şensoy, O. ve Aydoğdu, M. (2008). Araştırma soruşturma tabanlı öğrenme yaklaşımının fen bilgisi öğretmen adaylarının fen öğretimine yönelik öz-yeterlik inanç düzeylerinin gelişimine etkisi. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28 (2), 69-93.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (sixth ed.) Pearson, Boston
- Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı. (2017). Müfredat Yenileme ve Değişiklik Çalışmalarımız Üzerine yapılan değişiklik. Ankara. Erişim tarihi 30 Haziran 2021.<https://mufredat.meb.gov.tr/ProgramDetay.aspx?PID=324>
- Tan, N. (2003). Anadolu Lisesi öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen etmenler. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması, *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.
- Tekmen, E. E., Çetin, A. ve Torun, T. (2016). Çalışanların öz yeterlilik algılarının sessizlik davranışı üzerine etkisi. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12 (1), 71-88.
- Telef, B. B. (2011). The study of teachers self-efficacy, job satisfaction, life satisfaction and burnout, *Elementary Education Online*, 10 (1), 91-108.
- Tellioğlu, A. (2004). İstanbul ili beyoğlu ilçesinde çalışan ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Terzi, A. R. (2002). Sınıf yönetimi açısından etkili öğretmen davranışları, *Milli Eğitim Dergisi*, (155-156), 162-169.
- Tokat, A. O., Korkmazıyürek, H. ve Basım, H. N. (2008). Çalışanların öz yeterlilik algılamasının yenilikçilik ve risk alma üzerine etkisi: kamu sektöründe bir araştırma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 121-130.
- Tsui, A. S., Egan, T. D. ve O'Reilly, C. A. (1992). Being different: relational demography and organizational attachment. *Administrative Science Quarterly*, 37, 549-579.
- Topaloğlu, M., Koç, H. ve Yavuz, E. (2008). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bazı temel faktörler açısından analizi. *Kamu-İş Dergisi*, 9(4).
- Tschannnen-Moran, M. ve Hoy, A. W. (2002). The influence of resources and support on

- teachers' efficacy beliefs. In annual meeting of the American Educational Research Association, New Orleans, LA.
- Top, M. (2012). Hekim ve hemşirelerde örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu profili. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 41(2), 258-277.
- Topaloğlu, I. G. (2010). İşgörenlerde Adalet ve Etik Algıları Açısından Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Turan, B., Karaoğlu, B., Kaynak, K. ve Pepe, O. (2016). Özel yetenek sınavlarına giren adayların genel öz-yeterlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 1 (1), 17-26.
- Türk, Ö. (2008). İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlikleri ve Mesleki Doyumlarının İncelenmesi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Uğur, E. (2010). Yönetici hemşirelerin koçluk becerileri ve öz-etkililik-yeterlilik algılamaları. Hemşirelik Esesları Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık bilimleri Enstitüsü İstanbul.
- Urhan, S. (2014). İş tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Bir Alan Çalışması (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Uyaniker, A. E. (2014). Yönetici Hemşirelerin Genel Özyeterlilik İnancı ile Zaman Yönetimi Arasındaki İlişki. Hemşirelik Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Uygur, A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık. Ankara: Barış Platin Kitabevi.
- Uygur, M. (2010). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Kültürel Liderlik Rollerini Gerçekleştirme Düzeyleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki., Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Uysal, İ. ve Kösemen S. (2013). Öğretmen Adaylarının Genel Öz-Yeterlik İnançlarının İncelenmesi. Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 2 (2), 217-226.
- Ünsar, S. (2009). Yetkinliğe Dayalı Ücret Yönetiminin Genel Bir Değerlendirilmesi. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 1 (10), 43-56.
- Ültanır, Y. G. (1997). Öğrenme Kuramları. Ankara, Hatiboğlu Yayınevi.

- Üstüner, M., Demirtaş, H., Cömert, M. ve Özer, N. (2009). Ortaöğretimin öz-yeterlik algıları ortaöğretim öğretmenlerinin öz-yeterlik inançları. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 9 (17), 1-16.
- Üzüm, H., Yalçın, H. B., Biçer, B., Yüктаşır, B. ve Yıldırım, Y. (2015). Beden eğitimi öğretmen adaylarının mesleklerine karşı tutumları. Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 20 (4), 1-10.
- Varoğlu, D. (1993). Kamu Sektör Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri. İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Vuuren, M. V., Jong, M. D. ve Seydel, E. R. (2008). Contributions of Self and Organisational to Commitment Employee Relations, 30 (2), 142-155.
- Vural, Z. B. ve Coşkun, G. (2007). Örgüt Kültürü İletişim Liderlik Motivasyon Bağlılık Performans Açısından Değerlendirme, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yanık, M. (2017). Beden eğitimi ve spor öğretmeni adaylarının öğretmen öz yeterlilik inançları. Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 19 (4), 148-161.
- Wigfield, A. ve Eccles, J. S. (2000). Expectancy–value theory of achievement motivation. Contemporary educational psychology, 25 (1), 68-81.
- Willemse, M. (2008). Exploring the Relationship Between Self-Efficacy and Aggression in a Group of Adolescents in The Peri-Urban Town of Worcester. Master Thesis, University of Stellenbosch, Stellenbosch.
- Yalçın, A. ve İplik, F.N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14 (1), 395-412.
- Yenice, N. (2012). Öğretmen adaylarının öz-yeterlik düzeyleri ile problem çözme becerilerinin incelenmesi. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 11(39), 36-58.
- Yıldırım, İ. (2012). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Öz Yeterlikleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İncelenmesi. Doktora Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilimdalı, Samsun
- Yıldırım, F. ve İlhan, İ. Ö. (2010). Genel öz-yeterlik ölçeği türkçe formunun geçerlik ve

- güvenilirlik çalışması. Türk Psikiyatri Dergisi, 21 (4), 301-308.
- Zeren, H. (2007). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Stilinin Bu Okulda Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına Etkisinin Araştırılması. Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü, Yüksek Lisans ŞanlıUrfa.
- Zeyrek, A.O. (2008). Millî Eğitim Bakanlığı 2005 Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yükselme Sınavında Öğretmenlerin Başarı Durumları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yeditepe Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Zimmerman, B. J. (1995). Self-efficacy and educational development. In A. Bandura (Ed) Self-efficacy in Changing Societies Cambridge, Cambridge University Press, 14 (2), 153-164.
- Zulkosky, K. (2009). Self-efficacy: A concept analysis. Nursing Forum, 44(2), 93–102.

EKLER

EK 1. Orijinallik Raporu

 ARDAHAN ÜNİVERSİTESİ LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU
ARDAHAN ÜNİVERSİTESİ LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA
Tarih: 09/07/2021
Tez Başlığı: ..Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnancı ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Erzurum İli Örneği) Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 70 sayfalık kısmına ilişkin, 14/06/2021 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Tümeriç adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 19 'dır. Uygulanan filtrelemeler: 1- ☒ Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç 2- ☒ Kaynakça hariç 3- ☒ Alıntılar dâhil 4- ☒ 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç Ardahan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nde belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini, aksi takdirde tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim. Gereğini saygılarımla arz ederim.
Tarih ve İmza
Adı Soyadı: Selçuk OKUYUCU Öğrenci No: 19200100002 Anabilim Dalı: Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Programı: Beden Eğitimi ve Spor Statüsü: ☒ Yüksek Lisans ☐ Doktora
DANIŞMAN ONAYI UYGUNDUR. Dr. Öğr. Üyesi Murat AYGUN

EK 2. Ardahan Üniversitesi Yayın ve Etik Kurul Kararı



T.C.
ARDAHAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Rektörlük

Sayı : E-67796128-000-2100002480
Konu : Bilimsel Yayın Ve Etik Kurul Kararı
(Dr.Öğr.Üyesi Murat AYGÜN)

29.01.2021

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Murat AYGÜN

Dr. Öğretim Üyesi Murat AYGÜN danışmanlığında Lisansüstü öğrencisi Selçuk OKUYUCU'nun '**Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnancı ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**' başlıklı projesinin içeriği ve bu proje kapsamında yapılacak araştırmalarda uygulayacağı ölçek Üniversitemiz Etik Kurulu tarafından değerlendirilmiş olup, değerlendirme sonucu söz konusu projenin Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kriterlerine uygun olduğuna karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Mustafa YILDIZ
Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu Komisyon Başkanı

Belge Doğrulama Kodu: AP4TUPP

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Takip Adresi:

<http://ubys.ardahan.edu.tr/ERMS/Record/ConfirmationPage/Index>

Adres: Ardaahan Üniversitesi Yenisey Kampüsü Rektörlük Hizmet Binası , Çamlıçatak Mevkii, Ardaahan
75002
Telefon No: (0 478) 211 7575
e-Posta: bayek@ardahan.edu.tr
Kep Adresi: ardahanm@hs01.kep.tr

Faks No: (0 478) 211 7509
İnternet Adresi: www.ardahan.edu.tr

Bilgi için :
Kublay Aras
Etik Kurulu Komisyon
Raporörü
Telefon No: (0 478) 211 7575





T.C.
ERZURUM VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-36648235-605.01-20915932
Konu : Anket Uygulama İzni
(Selçuk OKUYUCU)

18/02/2021

VALİLİK MAKAMINA

İlgi: Ardahan Üniversitesi Rektörlüğünün 03.02.2021 tarihli ve E.2100003224 sayılı yazısı.

İlgi yazı gereği; Ardahan Üniversitesi Lisans Üstü Eğitim Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi (28990608822 numaralı) Selçuk OKUYUCU tarafından; "*Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnancı ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin incelenmesi*" konulu anket çalışması için izin talebinde bulunulmuştur.

İlgi yazı ve ekleri, Bakanlığımızın 21.01.2020 tarihli ve E.1563890 (2020/2) sayılı genelgesi çerçevesinde Komisyonumuzca incelenmiş olup, "*Araştırmaların, Eğitim Öğretim Faaliyetlerini Aksatmayacak Şekilde, gönüllük esasıyla ve varsa veli onayı belgesinin onaylatılması*" ve komisyon kararlarında belirtilen veri toplama araçlarının kullanılarak anket yapılması, yapılan çalışmalarının sonuçlarının birer örneğinin Müdürlüğümüz, Strateji Geliştirme Şube Müdürlüğü (AR-GE Birimi)'ne gönderilmesi ve çalışmaların bir eğitim öğretim yılını kapsayacak şekilde yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Salih KAYGUSUZ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
Uğur KÖROĞLU
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek: İlgi Yazı (1 adet dosya)

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Muratpaşa Mah. Yönetim Cad. Hükümet Konağı II MEM Kat:3
No:311 Ar-Ge Birimi
Telefon No : 0 (442) 234 48 00
E-Posta: arge25@meh.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Bilgi için: Nihat GÜLÜM
Unvan : Şef
Faks:4422351032

İnternet Adresi: erzurummeh@meh.gov.tr

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meh.gov.tr> adresinden 44c3-e905-3000-8ac2-41db kodu ile teyit edilebilir.



T.C. MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü		FORM:2
ARAŞTIRMA DEĞERLENDİRME FORMU		
ARAŞTIRMA SAHİBİNİN		
Adı Soyadı	Selçuk OKUYUCU	
Kurumu / Üniversitesi	Ardahan Üniversitesi	
Araştırma yapılacak iller	Erzurum	
Araştırma yapılacak eğitim kurumu ve kademesi.	Erzurum İl Millî Eğitim Müdürlüğüne Bağlı 3 Merkez İlçede Bulunan Resmi/Özel Ortaokul ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleri	
Araştırmanın konusu	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnancı İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	
Üniversite / Kurum onayı	Kurum Onayı İle	
Araştırma / Proje /ödev / Tez önerisi	Araştırma İzni	
Veri toplama araçları	Öğretmen Özyeterlilik İnancı Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği	
Görüş İstenilecek Birim / Birimler.		
Milli Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinleri konulu 2020/2 nolu genelge doğrultusunda yapılan incelemede araştırmanın kabulüne karar verildi.		
Komisyon Kararı	Oybirliği ile Kabulüne	
Muhlif Üyenin Adı ve Soyadı		
KOMİSYON		

EK 4. Öğretmen Öz Yeterlilik İnancı Ve Örgütsel Bağlılık Ölçekleri Demografik Değişkenler

Değerli katılımcılar,

Ardahan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı'nda "Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnancı ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı yüksek lisans tezi kapsamında aşağıda yer alan ölçme araçlarını dikkatli şekilde doldurmanız rica olunur. Ölçme aracına vereceğiniz yanıtların doğruluğu çalışmanın niteliği için oldukça önemlidir. Katılımınız ve içten cevaplarınız için teşekkür ederim.

Selçuk OKUYUCU
Yüksek Lisans Öğrencisi

1. Cinsiyetiniz nedir? ☐ Kadın ☐ Erkek
2. Yaşınız nedir?
☐ 27 yaş ve altı ☐ 28-32 yaş ☐ 33 -37 yaş ☐ 38-42 yaş ☐ 43 yaş ve üzeri
3. Eğitim durumunuz nedir?
☐ Lisans ☐ Yüksek lisans
4. Kaç yıldır beden eğitimi ve spor öğretmenisiniz?
☐ 7 yıl ve altı ☐ 8-11 yıl ☐ 12-15 yıl ☐ 16 yıl ve üzeri
5. Görev yaptığınız okul türü nedir? ☐ İlköğretim ☐ Ortaöğretim

EK 5. Öğretmen Öz Yeterlilik İnancı Ölçeği

ÖĞRETMEN ÖZYETERLİLİK İNANCI ÖLÇEĞİ		Katılmıyorum ← → Katılıyorum				
		1	2	3	4	5
	Branşım ile ilgili yeterli bilgi birikimine sahibim.					
	Branşım ile ilgili soru sorulduğunda rahatlıkla yanıtlayabilirim.					
	Branşım ile ilgili gelişmeleri takip edebilirim.					
	Branşıma ilişkin bilgilerimle meslektaşlarımın güvenini kazanabilirim.					
	Branşım ile ilgili konularda hizmet içi eğitimler verebilirim.					
	Sınıfta olumsuz öğrenci davranışlarını yönetebilirim.					
	Öğrencilerin bir arada uyum içerisinde çalışmasını sağlayabilirim.					
	Sınıfta yapılan etkinliklerin düzenli yürütmesini sağlayabilirim.					
	Derslerimde zamanı etkin bir şekilde kullanabilirim.					
	Akademik başarısı düşük öğrencilere uygun öğretim ortamları oluşturabilirim.					
	Öğrencilerin motivasyonlarını yükseltebilirim.					
	Öğrencilerin, öğrenmeye ilişkin olumlu tutum geliştirmelerini sağlayabilirim.					
	Velilerle iyi iletişim kurabilirim.					
	Hiç tanımadığım biriyle bile rahatlıkla iletişim kurabilirim.					
	Grup içinde düşüncelerimi rahatlıkla açıklayabilirim.					
	Meslektaşlarımla iyi bir iletişim kurabilirim.					
	Yeni bir gruba rahatlıkla dâhil olabilirim.					
	Grupla yapılacak bir etkinliğe çekinmeden katılabilirim.					
	Gereksinim duyduğumda başkalarından rahatlıkla yardım isteyebilirim.					
	Değişime kolaylıkla uyum sağlayabilirim.					
	Edebiyata ilişkin bilgi birikimine güvenirim.					
	Eğitim politikalarını farklı disiplinler temelinde değerlendirebilirim.					
	Toplumsal sorunlar hakkında çözüm önerileri geliştirebilirim.					
	Eğitim felsefelerinden yararlanarak eğitim sistemini değerlendirebilirim.					
	Eğitim sistemindeki güncel gelişmeleri yorumlayabilirim.					
	Yaşadığım toplumu sosyolojik açıdan değerlendirebilirim.					
	Güncel konuları bilimsel bir perspektiften değerlendirebilirim.					

EK 6. Öğretmen Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Aşağıdaki ifadelerin karşısındaki seçeneklerin üzerine (X) işareti koyarak görüşünüzü belirtiniz.	Her zaman	Çoğu Zaman	Bazen	Nadiren	Hiçbir Zaman
1. Okulumda planlama, örgütleme ve yürütme işlerine katıldığım için kendimi bu okula daha bağlı hissediyorum.	5	4	3	2	1
2. Okulumda hakim olan yüksek düzeydeki güven duygusu görevimi bu kadar uzun süre devam ettirmeme neden olmaktadır.	5	4	3	2	1
3. Bu okulda yönetimin bir parçası olduğuma dair güçlü bir duygu yaşıyorum.	5	4	3	2	1
4. Okulda karşılaştığım güçlükleri yenme arzusu beni bu okula bağlıyor.	5	4	3	2	1
5. Bu okulda mesleki gelişme olanaklarının oluşu beni buraya bağlı kılıyor.	5	4	3	2	1
6. Bu okulda doğru işler doğru kişilere verildiği için kendimi bu okula bağlı hissediyorum.	5	4	3	2	1
7. Okulumun istikrarlı ve gelişmeyi hedefleyen bir yapısı olduğunu düşünüyorum.	5	4	3	2	1
8. Kendimi tamamen bu okulun bir parçası olarak hissediyorum.	5	4	3	2	1
9. Okul müdürümüzün, çabalarımıza destek ve cesaret veriyor olması, kendimi bu okula daha yakın hissetmemi sağlıyor.	5	4	3	2	1
10. Adil ve düşünceli yönetimi nedeniyle, kendimi bu okulla büyük ölçüde özdeşleştiriyorum.	5	4	3	2	1
11. Yönetimin bir parçası olduğum hissi benim bu okuldan ayrılmamı engelliyor.	5	4	3	2	1
12. Herhangi bir parasal kazanç düşünmeksizin bu okulda ders saatleri dışında da çalışabilirim.	5	4	3	2	1
13. Kişinin kim olduğundan ziyade performansının objektif olarak değerlendirilmesi benim bu okula bağlı olmamı sağlıyor.	5	4	3	2	1
14. Yöneticilerimizin karar alırken, problem çözerken, bizleri iş birliğine teşvik etmeleri kendimi buraya bağlı hissetmemi sağlıyor.	5	4	3	2	1
15. Üstlerim yapmış olduğum işleri takdir ettikleri için kendimi bu okula büyük ölçüde bağlı hissediyorum.	5	4	3	2	1
16. Okulumda var olan özgürlük ve sorumluluk dengesinin, beni gerçekten bu okula bağladığını düşünüyorum.	5	4	3	2	1
17. Bu okulda dikkate alındığımı/hesaba katıldığımı düşündüğüm için kendimi buraya bağlı hissediyorum.	5	4	3	2	1

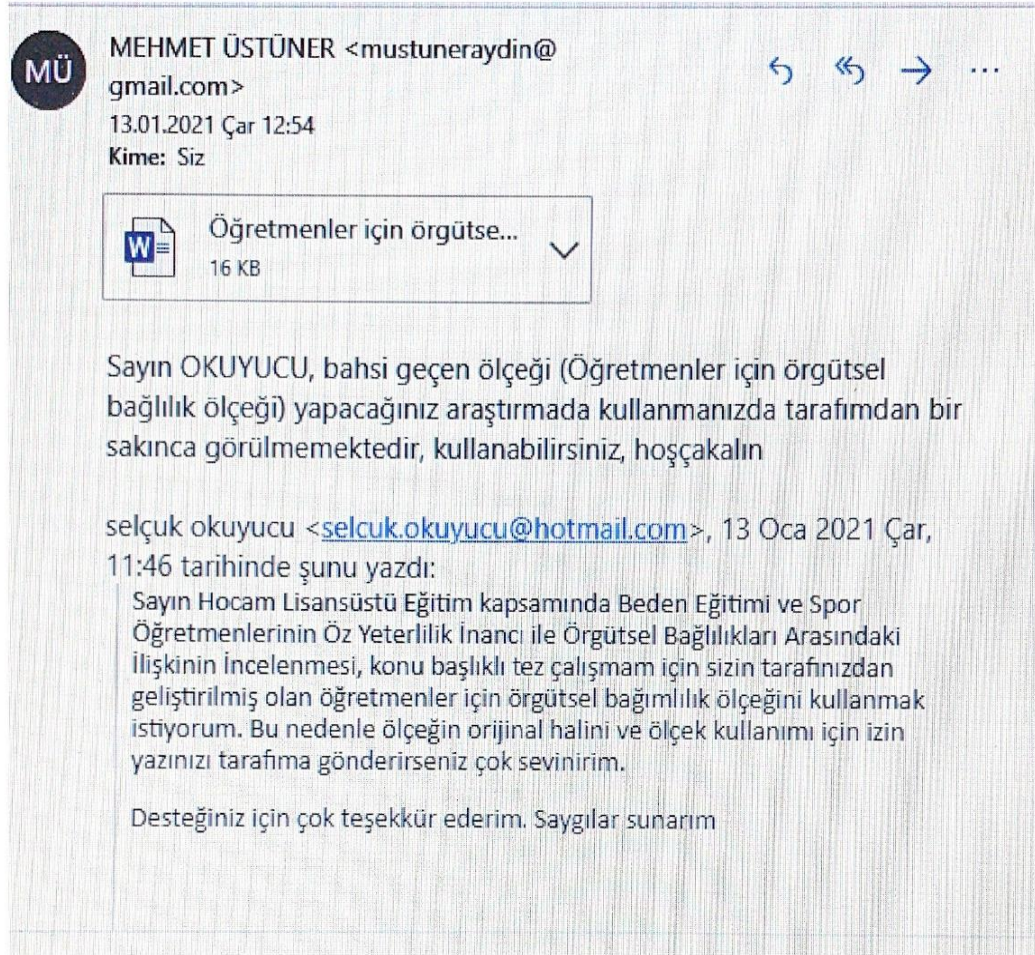
EK 7. Öğretmen Öz Yeterlilik İnancı Ölçeği Kullanım İzni

Sayın Selçuk OKUYUCU,

Ardahan Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yüksek Lisans tez çalışması kapsamında geçerlik ve güvenirlik çalışması 2017 yılında Muğla Sıtkı Kocaman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisinde yayımlanan; İbrahim ÇOLAK, Yılmaz İlker YORULMAZ ve Yahya ALTINKURT taraflarınca geliştirilen Öğretmen Özyeterlilik İnancı Ölçeği'ni veri toplama aracı olarak kullanabilirsiniz.

19.01.2021
İbrahim ÇOLAK

EK 8. Öğretmen Örgütsel Bağlılık Ölçeği Kullanım İzni



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Selçuk OKUYUCU

Doğum Yeri ve Tarihi : .

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Atattürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi
Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü

Yüksek Lisans Öğrenimi : Ardahan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden
Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

Bilimsel Faaliyetleri :

İş Deneyimi

Çalıştığı Kurumlar : Gümüşhane Haymana Ana Meslek ve Anadolu Teknik
Lisesi

Giresun/Tirebolu Sakarya Ortaokulu

Erzurum Kocatepe Ortaokulu

Erzurum Yıldızkent İMKB Ortaokulu

United Word Wrestling International Referee

Erzurum Palandöken Belediyesi Voleybol Şubesi
Voleybol Alt yapı Antrenörü (Sorumlusu)

İletişim

E-Posta Adresi :

Tarih : Jüri Tarihi:30/06/2021 Saat:13:00