

## İlkokul Öğretmenlerinin Özyeterlilik İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki

*The Relationship Between Primary School Teachers' Self-efficacy and Organizational Commitment Levels*

### ÖZET

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin öz yeterlilik düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırma öğretmenlerin öz yeterlilik düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi açısından önemlidir. Araştırmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini okul yöneticileri oluşturmaktadır. Araştırmada 67 okul yöneticisine ulaşılmıştır. Araştırmada verilerin toplanmasında anket formu kullanılmıştır. Özyeterlilik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki Pearson Korelasyon testi ile incelenmiştir. Buna göre %95 güven seviyesinde anlamlı ilişki yokken, %90 güven seviyesinde anlamlı ilişki vardır. Buna göre özyeterlilik ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki mevcuttur.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmen Özyeterlilik, Örgütsel Bağlılık

### ABSTRACT

The aim of this study is to examine the relationship between teachers' self-efficacy levels and organizational commitment levels. The research is important in terms of examining the relationship between teachers' self-efficacy levels and organizational commitment levels. A descriptive survey model was used in the research. The universe of the research consists of school administrators. In the study, 67 school administrators were reached. A questionnaire form was used to collect data in the study. The relationship between self-efficacy and organizational commitment was examined with the Pearson Correlation test. Accordingly, while there is no significant relationship at the 95% confidence level, there is a significant relationship at the 90% confidence level. Accordingly, there is a positive relationship between self-efficacy and organizational commitment.

**Keywords:** Teacher Self-Efficacy, Organizational Commitment

## GİRİŞ

### Problem Durumu

Artan küresel rekabet, organizasyonları yapıcı, yaratıcı ve entegre çalışanları tutmaya ve rekabet avantajı elde etmeye zorlamakta ve şirketler arasındaki rekabet ön plana çıkmaktadır. Bu da örgütsel ve bireysel ihtiyaç ve beklentilerin bu doğrultuda farklılaştırılmasında çok sayıda zorluğa yol açar.

Özel ya da kamu çalışanları, kurumlar tarafından üretilen mal ve hizmetlerin kalitesi, verimliliği ve etkinliği açısından kritik öneme sahiptir. Öte yandan, örgütsel bağlılık, çalışanların kuruluşun amaçlarını kabul etmeleri, kuruluşta kalma isteklerini sürdürmeleri, kuruluşun yönetim ve faaliyetlerine katılmaları ve organizasyonda yaratıcı ve yenilikçi olmaları için önemli bir sonuçtur (Durna ve Eren, 2005).

Bu çalışma kapsamında öğretmenlerin öz yeterlilik algıları incelenerek örgütsel bağlılık düzeylerini şekillendiren faktörlerin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

### Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı ilkökuller öğretmenlerinin özyeterlilik ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

### Alt Amaçlar

- ✓ Araştırma katılımcılarının demografik özelliklerini açıklayabilmek.

<sup>1</sup> Okul Müdürü., MEB, İstanbul, Türkiye

<sup>2</sup> Okul Müdürü., MEB, İzmir, Türkiye

<sup>3</sup> Öğretmen., MEB, İstanbul, Türkiye

<sup>4-5</sup> Müdür Yardımcısı., MEB, İstanbul, Türkiye

<sup>6</sup> Müdür Yardımcısı., MEB, İzmir, Türkiye


Mutlu Tosun <sup>1</sup> 

Cem Özgür Aydın <sup>2</sup> 

Şebnem Yaşar <sup>3</sup> 

Ergin Bakaroğlu <sup>4</sup> 

Mustafa Narlı <sup>5</sup> 

Gülnehal Süslüer <sup>6</sup> 

### How to Cite This Article

Tosun, M., Aydın, C. Ö., Yaşar, Ş., Bakaroğlu, E., Narlı, M. & Süslüer, G. (2023). "İlkokul Öğretmenlerinin Özyeterlilik İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki" International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:9, Issue:107; pp:5167-5177. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/sss.67657>

Arrival: 11 December 2022

Published: 31 January 2023

Social Sciences Studies Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

- ✓ Öğretmenlerin öz yeterlilik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin anlamlılık düzeyini ortaya koymak.

### Araştırmanın Önemi

Araştırma ilkökul öğretmenlerinin öz yeterlilik düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi açısından önemlidir.

### Sayıtlar

- ✓ Araştırmaya katılan ilkökul öğretmenlerinin sorulara içtenlikle cevap verdikleri varsayılmıştır.
- ✓ Araştırmada kullanılan anket formunun araştırmanın amacını açıklamada yeterli olduğu varsayılmıştır.

### Sınırlılıklar

- ✓ Araştırma ilkökul öğretmenleri ile sınırlıdır.
- ✓ Bu araştırma 2022-2023 eğitim ve öğretim yılında İstanbul ili Bahçelievler ilçesi ile sınırlıdır.

### Tanımlar

*Öz yeterlik:* Kişinin belirli bir performansı sergilemek için gerekenleri organize edip, başarıyla gerçekleştirme kapasitesine yönelik kendi değerlendirmesidir (Korkut, 2009:15).

*Öğretmenin Öz Yeterlik Algısı:* Öğretmenliğin gerektirdiği görev ve sorumlulukları yerine getirebilmek için sahip olunması gereken bilgi, beceri ve tutumlardır (Üstüner vd., 2009).

*Örgütsel Bağlılık:* “Genel olarak işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inancı da kapsamına alarak bireyin örgütle olan psikolojik bağlılığını ifade eder” (Çetin, 2004).

## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### Özyeterlilik Kavramı

Bandura'nın özgün tanımından günümüze öz-yeterlik, psikolojiden insan kaynakları yönetimine kadar pek çok alanda çeşitli faktörlerle ilişkilendirilerek analiz edilmiştir. Günümüzde öz yeterlik önemli bir faktör olarak ifade edilmektedir. Öz-yeterliliğin bu önemi kazanmasına izin veren temel bir noktadan bahsetmek gerekir. Birincisi, araştırma, öz-yeterlik kavramının gelecekteki kazançların geçmiş kazançlar veya bilişsel performans seviyelerinden daha iyi bir göstergesi olduğunu göstermiştir. İkincisi, öz yeterliliği geliştirmenin performansı iyileştirdiği ve en önemlisi öz yeterliliği doğrudan değiştirebileceği gösterilmiştir. Son olarak, öz yeterliliğin çaba üzerindeki etkisi vardır. Bireyin yüksek düzeyde başarı gösterebileceğine olan inancı, bir etkinlikte gösterebileceği çaba, bir sorunla karşılaşıldığında o etkinliği sürdürmek için gerekli azim düzeyi ve olumsuzlukların bir an önce düzelmesini ifade eder. (Bandura, 1986; aktaran Karahan, 2006).

### Öz Yeterlik İnancının Önemi

Öz-yeterlik inançları insanların yaşamlarında çok önemlidir. Çünkü öz-yeterlik inançları, insanların hedefleri nasıl belirleyip başardıklarını, motivasyonlarını, çevreleriyle ilişkilerini, olumlu ve olumsuz düşüncelerini, aksiliklerle karşılaştıklarında ne kadar çaba gösterdiklerini belirler. İnsanlar bir durumla karşılaştıklarında başarılı olup olamayacaklarına karar verirler. Bu kararlar alındığında performans etkilenir. Yani yaşanmış olayları başarılı bir şekilde geçmek için kendi muhakeme seviyenizin yüksek olması gerekmektedir. Bu açıdan yaşamda karşılaştığımız durumlarda öz-yeterlik inançları önemli rol oynamaktadır (Seçkin, 2011:25). Öz yeterlik motivasyon için çok önemlidir. Öz yeterlik, insanların hedeflerine ulaşma konusundaki güvenlerine bağlı olduğundan, başarılı olma motivasyonu artacak ve bu süreçte giderek daha fazla insan öz yeterliliğe inanacaktır (Zimmerman, 2000).

### Örgüt Kavramı

Kurumlar hedeflerine ulaştıkları sürece hayatta kalabilirler. Kuruluşların sürdürülebilirliği, etkinlik ve yetkinliklerine bağlıdır. Etkinlik, ortak hedefe ulaşmakla ilgilidir. Amacın ne derece gerçekleştirildiği bir etkinlik ölçüsüdür. Yetkinlik, bireysel gereksinimleri karşılamakla ilgilidir. Organizasyonun amacına ulaşmak için işbirliği yapmak isteyen yeterli sayıda bireyin sağlanması bir yetkinlik ölçüsüdür (Barnard, 1982). Organizasyonun içinde personelin başarısını etkileyen faktörler arasında organizasyon yapısı, hedefler, politikalar, görev, yetki ve sorumluluk bölümü, çalışma koşulları vb. gibi organizasyonel unsurlar bulunmaktadır (Canman, 1993). Kurumların varlıklarını koruma çabalarının temel faaliyetlerinden ve nihai hedeflerinden biri örgütsel bağlılıktır. Nitekim örgütsel bağlılığa sahip kişiler kuruma daha adapte olan, daha tatmin olan, daha verimli, daha yüksek bir sadakat ve yükümlülük derecesi ile çalışan ve organizasyonda daha az maliyete sebep olmaktadır (Balci, 2003).

Organizasyonlar, insanların sınırlı fakat çeşitli yeteneklerinden yararlanır. İnsanlar, çeşitli ve sınırlı düşünme ve anlama becerilerini organizasyonlar aracılığıyla birleştirerek kişisel güçlü ve yeteneklerini aşan hedeflerine ulaşırlar. Organizasyon, bireysel fırsatları geliştiren bir araçtır. Bu, bireysel hedeflere ulaşmanın bir yoludur. Organizasyon, bireysel amaçlara ulaşmanın bir aracıdır, kişi, bir organizasyonun amaçlarına ulaşmanın bir aracıdır. Organizasyon insanlara çok şey yapma fırsatı verir (Aydın, 2010, 13).

Organizasyon, personellerin bir arada çalıştığı çalıştıklarında ilişkiler, bağlar, roller, davranışlar, iletişim ve benzeri unsurlardan meydana gelir (Başaran, 1989). Organizasyon insan işbirliği ihtiyacından oluşur. Organizasyon kavramı öncelik olarak insan faktörünü çağırır. İnsan faktörü, davranışlarını anlamlar kurarak ilerleten canlıdır (Aydın, 2010; Şişman, 2007). Eğitim yapısı, devletin kurduğu ve ülke düzeyinde yayılan eğitim kurumları ve okullarının bir bütünü olarak tanımlayarak, ulusun tüm üyelerinin haklarını elde etmek ve devletin eğitimden beklediği faydaları sağlama etkinliklerini ifade etmektedir (Başaran, 2006).

### Örgütsel Bağlılık

Aidiyet duygusu temelinde şekillenen bağlılık kavramı örgüt ile birey arasında bir takım bağların meydana gelmesini ve örgütte iş gören bireylerin örgütün amaç ve hedefleri etrafında bir araya gelmelerini sağlamaktadır. Örgüt yönetiminin vazifelerinin en başında örgütteki insan gücünü örgütün hedefleri doğrultusunda en etkili bir biçimde kullanmak, gerekli organizasyonu yapmak ve verimliliği arttırmaktır (Çelebi 2009).

Kişiler, temel ihtiyaç, istek ve arzularını karşılamak için kendi beceri ve kapasitelerinden yararlanabilecekleri bir görevde yer alma beklentisiyle organizasyona girmektedirler. Organizasyon bu talepleri karşıladığı müddetçe kurumsal bağlılık devam etmektedir. Tam tersine, bireylerin beklentileri karşılanmazsa, kişi kabiliyetlerini kullanamamakta ve kabiliyetleri dışındaki görevlerde bulunarak kurumsal sadakati azalmaktadır. Örgütsel bağlılık, kuruluşta denge oluşturan faktörlerdendir. Personelin kuruluşa bağlılık düzeyi, bir yandan diğer işçilerin kabul durumuna, öte yandan da çalışanın beklentilerini karşılama derecesiyle alakalıdır. Örgütsel bağlılık, personelin organizasyonun dair görüş ve inançlarını ifade ettiğinden, personel organizasyonuna bağlılık hissettiğinde bir organizasyonun mutlu bir üyesi olmaktadır. Aynı zamanda organizasyona dair pozitif duygu ve inançları taşır, ayrıca organizasyonun gelişimi için çaba göstermektedir (Kartal, 2007).

Devamsızlık, örgütsel bağlılığın bir unsurudur. İşten çıkma niyeti benzeri farklı iş tutumları veya demografik unsurlar kurumsal yapı ya da rol çatışmaları örgütsel bağlılığı etkilemektedir (Gündoğan, 2009). Örgütsel bağlılıkta etkili unsurlar aşağıdaki gibidir (Boylu, 2007):

- ✓ Tecrübe, cinsiyet ve yaş
- ✓ Kurumsal güven, doyum ve adalet
- ✓ Sürdürülen görevin önemi ve sağlanan teşvik
- ✓ Karar verme döneminde iştirak ve görev kapsamında bulunma
- ✓ Görevi tanıma, güvenliği ve uzaklaşma
- ✓ Ücret harici edinilen haklar ve medeni hal
- ✓ Görev saati, işin rutini, çaresiz olma, ödüllendirme
- ✓ Meslektaşlar, ücret, iş imkanları
- ✓ Farklı iş fırsatları, liderlik tutumları, personele gösterilen alaka olarak sıralanabilir.

Örgütün hedef ve misyonlarını benimsemek, örgüt bünyesinde fedakarlık tutumu, örgüt üyeliğinin devamlılığında güçlü arzu duyma, kurum kimliğiyle özdeşleşebilme ve bireyin kurumsal kural ve değerleri kendi dünyasında yorumlayarak kabullenip içselleştirme kurumsal bağlılık göstergeleri olarak sıralanmaktadır (Gündoğan, 2009).

Örgütsel bağlılık, organizasyonun amaç ve değerlerini kabullenmek, organizasyonun bir parçası olmaya çalışmak ve güçlü bir aile üyesi gibi hissetmek şeklinde tanımlanır (Steers, 1977). Örgütsel bağlılığın geliştirilmesine yönelik üç bağlılık yaklaşımına odaklanmış ve bunlar katılım, birbirine bağlılık ve kontrol taahhüdü olarak sınıflandırılmıştır (Mowday, Porter ve Steers, 1982).

Çok yönlü açıdan incelenen örgütsel bağlılık, normatif, devamlılık ve duygusal bağlılık olarak türlere ayrılmıştır (Allen ve Meyer, 1996; Meyer ve Allen, 1997).

Bir araştırma kapsamında örgütsel bağlılık eğitim sektöründe incelenerek, yöneticilerin demokratik tutumlarıyla okul müdürlerinin örgüte bağlılıklarında pozitif ve eş yönde ilişki saptanırken; eğitim yöneticilerden demokratik tutumda bulunanların okul müdürlerinin okla bağlılıklarında iyileştirici etki yarattığı belirtilmiştir. Öte yandan ilgili

olmayan ve otoriter ve tutum gösteren Öğretmenlerin okul müdürlerinin örgüte bağlılık düzeylerinde negatif etki yarattığı belirtilmektedir (Terzi ve Kurt, 2005).

Örgütsel bağlılık üniversite düzeyinde incelendiğinde ise akademik ve idari personellerde personellerin demografik niteliklerinin bağlılık düzeyini etkileyenler olduğu kadar etkisi olmayanlara da rastlanılmaktadır (Özsoy, Ergül ve Bayık, 2004). Örgütsel bağlılık, kişisel niteliklerin duygusal, normatif ve devamlılık bağlılığı üzerindeki etkileri incelenirken her bir kişisel niteliğin, örgütsel bağlılık türleriyle anlamlı ilişkileri bulunduğu kanısına varılmıştır (Çöl ve Gül, 2005).

Personellerin görevlerine ilişkin tutumlarıyla ilişkili örgütsel bağlılık (Mowday vd., 1979);

- ✓ Personellerin kurumun hedef ve inançlarına sadık olması
- ✓ Kurumun hedefleri doğrultusunda çaba gösterme arzusu
- ✓ Kurumda devamlılık ve kuruma devamlılığı süreklilik arz etmesinde duyulan istektir

Kişinin kuruma dair bağındaki güç örgütsel bağlılık şeklinde açıklanmaktadır (Wahn, 1998). Kurumsal bağlılık, kişilerin sadakat davranışları nihayetinde meydana gelen tutumsal hareketlerdir (Reichers, 1985). Başka bir örgütsel bağlılık tanımı, kişi ve kurum arasındaki duyulan adaptasyonun işlevi şeklindedir (Bateman and Strasser, 1984).

Örgütsel bağlılık üzerine şimdiye dek yapılan açıklamalardan da görüleceği üzere kavramın çeşitli içerikleri bulunmaktadır. Dolayısıyla kurum ve personel arası ilişkide yapı ve yapımının gelişiminde görüş ayrılıkları bulunmaktadır (Mathieu ve Zajac, 1990). Fakat örgütsel bağlılığın davranışsal ya da tutumsal temele dayandırılarak açıklanmada fikir birliği sağlanmıştır. Başka bir deyişle personeller davranışsal ya da tutumsal neden sunularak örgüt üyeliklerini sürdürmektedirler (Çöl, 2005). Böylece sosyal psikolog sahasındaki bilim adamları örgütsel bağlılığı davranışsal bağlılıkla ilişkilendirirken örgütsel davranış sahasındakiler tutumsal bağlılıkla özdeşleştirmektedirler (Mowday, Porter ve Steers, 1982).

Tutum genellikle kuruluşun entegrasyonunun ve katılımının gücü olarak ifade edilir (Porter vd., 1974). Bu tür bir taahhüt işçilerin örgütleriyle olan ilişkisine odaklanmaktadır. Böyle bir taahhütte kurumun, bu değerleri ve hedefleri olan kuruluşun değerleri ve hedefleri ile tutarlı olması gerekir (Meyer ve Allen, 1997).

Tutumsal bağlılık üç bileşenden oluşan bir süreç olarak incelenmektedir. Bunlar: örgütsel amaç ve değerlerle özdeşleşme, iş faaliyetlerine yüksek katılım ve örgüte sadık bağlılıktır (Morris ve Sherman, 1981). Bu bileşenlere dayanarak, sadakat, örgütsel dağılım, organizasyon ve katılım taahhüdüne yol açan yönelim olarak tanımlanır. Aslında, bağlılığın bu tür davranışsal sonuçları da bağlılığın sürekliliğini veya değişmesini sağlayan koşulları etkiler (Topaloğlu ve Sökmen, 2001).

Davranışsal bağlılık çoğunlukla insanların geçmiş davranışları nedeniyle örgüte bağlı kalmaları için geçen süreyle ilgilidir (Mowday, Porters ve Steers, 1982). Davranışsal bağlılık, belirli bir organizasyonda uzun zamandır var olan insanların sorunu ve onunla nasıl başa çıkılacağı kavramıdır. Davranışlara bağlılık gösteren işverenler, kuruluşun kendisiyle değil, belirli bir faaliyetle ilişkilidir. Başka bir deyişle, davranışsal bağlılık bireyin davranışına organizasyondan daha fazla yönelir (Meyer ve Allen, 1997). Birey harekete geçtikten sonra, belirli faktörler nedeniyle davranışlarını sürdürür ve bir süre sonra da devam ettiği bu davranışla bağlantılıdır (Oliver, 1990; Meyer ve Allen, 1991)

### Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

TDK'ya göre bağlılık "bağlı olma durumu", "birine karşı sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat" şeklinde tanımlanır. Bağlılık, kişisel gereksinimlerle kurumsal hedef ve değerleri ilişkilendirmekte olan kanaldır (Buchanan, 1972).

Bireyin organizasyon veya sisteme bağlılığını gösteren örgütsel bağlılık kavramı, son yıllarda birçok araştırmaya konu olmuştur. Literatürde örgütsel bağlılık ile ilgili birçok tanım vardır (Mowday, Porter ve Steers, 1982).

Örgütsel bağlılık, organizasyonu ve hedeflerini olumlu bir şekilde değerlendirir (Sheldon, 1971). Organizasyonun değerleri ve amaçları, bireyin bu amaç ve değerlerle ilgili rolü ve organizasyonun tek araçsal değerinin ötesindeki kendi varlığına duygusal bir yakınlıktır (Buchanan, 1974). Bu, örgütün çıkarları doğrultusunda hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların toplamıdır (Wiener (1982). Bireyin örgüt ve hedefleri ile özdeşleştirildiği ve örgüt üyeliğini sürdürmek istediği bir durum olarak tanımlanır (Blau ve Boal, 1987).

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütle ilişkisini yansıtan ve örgütte kalma kararlarını ifade eden ruhsal durumu betimler (Meyer and Allen, 1997).

Örgütsel bağlılık geniş çapta kişilerin bağlılığın doğasına, örgütsel amaç ve çıkarları koruma arzusuna, organizasyonun gerektirdiği şekilde davranmaya ve paylaşılanların ahlaki ve psikolojik gücüne daha fazla odaklandığını göstermektedir. organizasyon ile birlik. Bazı durumlarda, örgütsel bağlılık, çalışanın kuruluşun farklı birimlerine ve öğelerine olan bağlılığı olarak kabul edilir (Balay, 2000).

### Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık; bu iş çalışan bireylerin kendi iradesi ile kurumsal duygusal kalmak arzusu olarak açıklanır (Meyer ve Allen, 1997). Bu taahhütte, çalışanlar kendilerini organizasyonun bir parçası olarak görürler ve organizasyon onlar için büyük bir anlam ve öneme sahiptir (Balay, 2000).

Duygusal bağlılığı yüksek çalışanlar organizasyonda kalmak için organizasyonda kalırlar. (Meyer ve Allen, 1991). Duygusal bağlılık; bireyin iş deneyimlerinin, algılarının ve kişisel özelliklerinin örgüte karşı olumlu tutumlarının bir sonucu olarak birleşimi (Mowday vd., 1982)

### Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı, çalışanların kuruluşlarına yaptıkları yatırımlar sonucunda. Buna göre, süreklilik taahhüdü, çalışanların organizasyonda kaldıkları süre boyunca emek, zaman, çaba, statü ve para gibi kazanımlarını kaybedeceklerine olan bağlılıktır (Obeng ve Ugboro, 2003). Bu taahhütte birey istese bile organizasyondan ayrılmaz. Çünkü organizasyondan ayrılmak ona pahalıya patlayacak ve bazı zorluklar yaratacak. Bu nedenle süreklilik taahhüdünde esas olan kuruluşta kalma ihtiyacıdır (Yalçın ve iplik, 2005).

Devam bağlılığında personeller organizasyondan ayrılmanın maliyetinin farkındadır. Katılmaya kararlı çalışanlar, organizasyonda kalmaları gerektiğinden örgüte üye olmaya devam ederler (Meyer ve Allen, 1991). Kuruluşa bağlılığını sürdüren bir kişi, kuruluştan ayrılırsa daha az seçeneği olacağı fikrine sahiptir. Bazı insanlar başka iş bulamadıkları için organizasyonda kalıyorlar. Bazılarının sağlık, aile sorunları ya da işi sevmek yerine emekliliğe yakın olmak için zorlayıcı nedenleri vardır (Dunham, Grube ve Castaneda, 1994).

### Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık; kuruluşlarına karşı sorumluluk ve yükümlülükleri olduğuna inanan ve bu nedenle çalıştıkları organizasyonda kalmak zorunda hissedilen çalışanlara dayalı temel bir çerçeve üzerine kuruludur (Wasti, 2002).

Normatif Bağlılık çalışanları ahlaki olarak organizasyonda kalma zorunluluğu hissederler. Yüksek normatif taahhütlere sahip çalışanlar organizasyonda kalmaları gerektiğini düşünürler (Meyer ve Allen, 1991). Normatif bağ düzeyi, çalışanların bireysel, ailesel, sosyal ve kültürel gelişim farklılıklarına bağlı olarak değişebilir. Normatif bağlılık, birey ve örgüt arasında psikolojik bir anlaşma olarak da görülebilir (Meyer ve Allen, 1997).

Duygusal bağlılığı olan bir kişi, organizasyonda kalma taahhüdü olan bir kişi ve normatif bir bağlılığa sahip bir kişi organizasyonda kalmalıdır (Allen ve Meyer, 1990). Örgütsel bağlılık, örgüte sadakat, katılımcı yönetim, aile hayatı, sosyalleşme süreci gibi faktörler normatif bağlılıkta rol oynamaktadır (Dunham vd., 1994). Çalışanların bağlılıklarını daha iyi anlamak için, bağlılığın bu üç boyutunun birlikte değerlendirilmesi gerekir. Nitekim bireyler söz konusu bağlılık düzeylerine farklı seviyelerde tutum gösterebilmektedirler (Meyer vd., 1993).

### Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

İş gören tarafından kuralların desteklenmesi, grup veya örgüt liderlerine olan bağlılık, kontrol bağlılığı kavramını ifade etmektedir. Örgüt içinde alınan kararların ve koyulan kuralların örgütün hedef ve amaçların yönelik ve örgüt menfaati için ortaya konduğunun iş gören tarafından içselleştirilip anlaşılması durumunda kontrol bağlılığı dediğimiz husus ortaya çıkar ve bahsi geçen kural ve kararlara uyulması bir mecburiyet halini alır (Topaloğlu,2010:63).

Bahsi geçen ve Kanter'in ortaya koyduğu üç bağlılık çeşidinin birbirinden göre farklı neticeleri vardır, işgörenlerin örgütte kalma ihtimalinin yükseldiği bağlılık türü devama yönelik bağlılıkken dışarıdan gelen tehditlere karşı kendini savunma gücünün daha yüksek olduğu tür ise kenetlenme bağlılığıdır. Üçüncü tür olan kontrol bağlılığını taşıyan işgörenlerin ise örgütleri ile değer yargıları ve normlar anlamında son derece uyum içinde oldukları görülmektedir (Varoğlu, 1993:7;Sökmen, 2000: 36; İlsev, 1997: 10-11).

Bu üç bağlılık türünün büyük ölçüde birbirleri ile alakalı oldukları Kanter tarafından savunulmaktadır, bu üç tür de işgören üzerinde ortak bir etki yaratmak suretiyle işgören ile örgüt arasındaki bağı güçlendirmeyi amaçlarlar (Gündoğan,2009:45).



## YÖNTEM

### Araştırmanın Modeli

Araştırmada betimsel tarama modeli kullanılacaktır. Karasar'a (1999) göre tarama modeli geçmişte ya da hâlen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan bir yaklaşımdır. Bu nedenle araştırma modeli olarak tarama modeli seçilmiştir.

### Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni İstanbul / Bahçelievler ilçesidir. Örneklemi ise evren içerisindeki İlkokul öğretmenlerinden oluşmaktadır. Araştırmada 67 okul yöneticisine ulaşılmıştır. Araştırma kapsamında anket uygulanan yöneticilerin demografik özellikleri şu şekildedir:

**Tablo 1:** Cinsiyete Yönelik Bulgular

	Frekans	%
Erkek	41	61,2
Kadın	26	38,8
<b>Toplam</b>	<b>67</b>	<b>100,0</b>

Katılımcıların %61,2'i erkektir.

**Tablo 2:** Yaşa Yönelik Bulgular

	Frekans	%
20-24	2	3,0
25-29	8	11,9
30-34	5	7,5
35-39	13	19,4
40 ve üzeri	39	58,2
<b>Toplam</b>	<b>67</b>	<b>100,0</b>

Katılımcıların %58,2'si 40 yaş ve üzerindedir.

**Tablo 3:** Eğitim Seviyesine Yönelik Bulgular

	Frekans	%
Lisans	50	74,6
Yüksek Lisans	17	25,4
<b>Toplam</b>	<b>67</b>	<b>100,0</b>

Katılımcıların %74,6'sı lisans mezunudur.

**Tablo 4:** Çalıştığı Kurumda Hizmet Süresine Yönelik Bulgular

	Frekans	%
Cevaplamayan	1	1,5
1-5 Yıl	43	64,2
11-15 Yıl	3	4,5
21 ve üzeri	6	9,0
6-10 Yıl	14	20,9
<b>Toplam</b>	<b>67</b>	<b>100,0</b>

Katılımcıların %64,2'si 1-5 yıldır kurumda çalışmaktadır.

**Tablo 5:** Kıdeme Yönelik Bulgular

	Frekans	%
Cevaplamayan	1	1,5
1-5	8	11,9
11-15	5	7,5
16-20	20	29,9
21 ve üzeri	23	34,3
6-10	10	14,9

	Frekans	%
Cevaplamayan	1	1,5
1-5	8	11,9
11-15	5	7,5
16-20	20	29,9
21 ve üzeri	23	34,3
6-10	10	14,9
<b>Toplam</b>	<b>67</b>	<b>100,0</b>

Katılımcıların %34,3'ü 21 yıl ve üzeri zamanlık kıdeme sahiptir.

### Veri Toplama Araçları

Araştırmada verilerin toplanmasında anket formu kullanılmıştır. Özyeterlilik ölçeği Çakır, Erkuş ve Kılıç (2000) çalışmasından alınmıştır. Temel Bileşenler Faktör Analizi sonucunda öz değeri 1.0'den büyük 6 faktör bulunmasına rağmen, ölçeğin tek faktörde toplanma eğiliminde olduğu gözlenmektedir. Araştırmada öğretmenlerin okula bağlılık düzeyini ölçmek amacıyla kullanılan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" veri toplama aracı kullanılacaktır. Uygulanan veri toplama aracında (EK1) öğretmenlerin yaş, cinsiyet ve kıdemini belirlemeye yönelik soru maddeleri de yer almaktadır.

### Verilerin Analizi

Veriler çevrimiçi ortamda toplanmıştır. Verilerin toplanmasında Google Drive kullanılmıştır. Google Drive üzerinden mail grupları üzerinden anketlerin dağıtımı yapılmıştır. Anket dağıtımı sonrasında veriler Excel üzerinden indirilerek analizler yapılmıştır.

### Verilerin Analizi

Veri analizi SPSS 21 paket programında yapılmıştır. Veri analizinde demografik özelliklerin analizi için frekans ve yüzde analizlerinden faydalanılmıştır. Ayrıca ilişki analizleri için t testi, ANOVA testi ve Pearson Korelasyon Testi yapılmıştır.

## BULGULAR VE YORUM

**Tablo 6:** Cinsiyet ile Özyeterlilik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

		Ortalama	Std. Sapma	t	p
Özyeterlilik	Erkek	3,42	1,24	0,941	0,514
	Kadın	3,26	1,25		
Yönetsel Etkinlik	Erkek	3,20	1,36	0,831	0,621
	Kadın	3,36	1,32		

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre özyeterlilik ve örgütsel bağlılık becerileri arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 7:** Yaş ile Özyeterlilik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

		Ortalama	Std. Sapma	F	p
Özyeterlilik	20-24	3,48	1,26	0,981	0,581
	25-29	3,36	1,42		
	30-34	3,27	1,25		
	35-39	3,35	1,34		
	40 ve üzeri	3,26	1,25		
Yönetsel Etkinlik	20-24	3,21	1,36	1,201	0,314
	25-29	3,24	1,45		
	30-34	3,25	1,36		
	35-39	3,36	1,41		
	40 ve üzeri	3,36	1,39		

Öğretmenlerin yaşlarına göre özyeterlilik ve örgütsel bağlılık becerileri arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 8:** Eğitim Düzeyi ile Özyeterlilik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

		Ortalama	Std. Sapma	t	p
Özyeterlilik	Lisans	3,46	1,24	0,741	0,744
	Yüksek Lisans	3,36	1,27		
Yönetsel Etkinlik	Lisans	3,16	1,35	0,865	0,620
	Yüksek Lisans	3,38	1,33		

Öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre özyeterlilik ve örgütsel bağlılık becerileri arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 9:** Çalıştığı Kurum ile Özyeterlilik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

		Ortalama	Std. Sapma	F	p
Özyeterlilik	İlkokul	3,52	1,24	1,651	0,105
	Lise	3,54	1,65		
	Ortaokul	3,24	1,38		
Yönetsel Etkinlik	İlkokul	3,12	1,38	0,988	0,530
	Lise	3,42	1,56		
	Ortaokul	3,38	1,41		

Öğretmenlerin çalıştıkları kurumda göre özyeterlilik ve örgütsel bağlılık becerileri arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 10:** Kıdem ile Özyeterlilik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

		Ortalama	Std. Sapma	F	p
Özyeterlilik	1-5	3,44	1,25	0,925	0,521
	11-15	3,35	1,42		
	16-20	3,23	1,23		
	21 ve üzeri	3,36	1,36		
	6-10	3,24	1,24		
Yönetsel Etkinlik	1-5	3,28	1,37	1,232	0,396
	11-15	3,20	1,48		
	16-20	3,21	1,35		
	21 ve üzeri	3,33	1,42		
	6-10	3,30	1,33		

Öğretmenlerin kıdemlerine göre özyeterlilik ve örgütsel bağlılık becerileri arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 11:** Özyeterlilik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Pearson Korelasyon Testi

		Özyeterlilik	Yönetsel etkinlik
Özyeterlilik	Pearson Correlation	1	,241
	Sig. (2-tailed)		,053
	N	65	65
Yönetsel Etkinlik	Pearson Correlation	,241	1
	Sig. (2-tailed)	,053	
	N	65	65

Özyeterlilik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki Pearson Korelasyon testi ile incelenmiştir. Buna göre %95 güven seviyesinde anlamlı ilişki yokken, %90 güven seviyesinde anlamlı ilişki vardır. Buna göre özyeterlilik ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki mevcuttur.

## SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

### Sonuç

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular şu şekildedir:

- ✓ Katılımcıların %61,2'i erkektir.
- ✓ Katılımcıların %58,2'si 40 yaş ve üzerindedir.
- ✓ Katılımcıların %74,6'sı lisans mezunudur.
- ✓ Katılımcıların %64,2'si 1-5 yıldır kurumda çalışmaktadır.
- ✓ Katılımcıların %34,3'ü 21 yıl ve üzeri zamanlık kıdeme sahiptir.
- ✓ Özyeterlilik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki Pearson Korelasyon testi ile incelenmiştir. Buna göre %95 güven seviyesinde anlamlı ilişki yokken, %90 güven seviyesinde anlamlı ilişki vardır. Buna göre özyeterlilik ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki mevcuttur.

### Tartışma

Vural ve Hamurcu (2008), Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Bölümü'nden 140 okul öncesi öğretmen adayı ile Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Fen Eğitimine İlişkin Öz-Yeterlik İnançları ve Görüşleri başlıklı bir çalışma



yürütmüştür. Bu çalışma, 1. ve 3. sınıflardaki öğretmen adaylarının öz-yeterlik düzeylerinin daha yüksek olduğunu bulmuştur. Ayrıca, 3. Öz-yeterlik inançları ve sonuç beklentileri alt boyutları sınıf öğretmeni adaylarında birinci sınıf adaylarına göre daha yüksek puanlanmıştır.

Kesgin (2006), Denizli'de görev yapan 184 öğretmenle çalışarak okul öncesi öğretmenlerinde öz-yeterlik düzeyleri ile problem çözme yaklaşımlarının kullanımı arasındaki ilişkinin incelenmesi başlıklı bir yüksek lisans tezi üretmiştir. araştırmak Öğretmenlerin öz yeterliği yüksek olarak derecelendirilmiştir. Medeni durum, yaş, aylık gelir, eğitim durumu, hizmet yılı gibi değişkenlere göre anaokulu öğretmenleri arasında öz-yeterlik açısından anlamlı bir fark yoktu.

Kesicioğlu ve Güven (2014), okul öncesi öğretmenlerinin öz-yeterlik düzeylerini ve problem çözme, empati ve iletişim becerileri ile ilişkilerini araştırmışlardır. Çalışma, öğretmen adaylarının problem çözme, iletişim ve empati becerileri ile öz-yeterlik arasında anlamlı bir pozitif ilişki bulmuştur.

## KAYNAKÇA

Akbaş, A. ve Çelikkaleli, Ö. (2006). Sınıf öğretmeni adaylarının fen öğretimi özyeterlik inançlarının cinsiyet, öğrenim türü ve üniversitelerine göre incelenmesi. Mersin Eğitim Fakültesi Dergisi, 2(1): 98-110.

Altunçekiç, A., Yaman, S. ve Koray, Ö. (2005). Öğretmen Adaylarının Öz-Yeterlik İnanç Düzeyleri Ve Problem Çözme Becerileri Üzerine Bir Araştırma (Kastamonu İli Örneği). Kastamonu Eğitim Dergisi, 13(1): 93-102.

Aşkar, P. ve Umay, A. (2001). İlköğretim Matematik Öğretmenliği Öğrencilerinin Bilgisayarla İlgili Öz - Yeterlik Algısı. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21: 1-8.

Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. Educational Psychologist, 28(2): 117-148. Web: <https://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/Bandura1993EP.pdf>

Bandura, A. (1997). Self-Efficacy, The Exercise of Control. New York: W. H. Freeman and Company.

Bandura, A. (2002). Growing Primacy of Human Agency in Adaptation and Change in the Electronic Era. European Psychologist, 7 (1): 2-16. Web: <https://pdfs.semanticscholar.org/275d/3d038a41396496ac3825f25833c79e4e0ff0.pdf>

Brouwers, A. ve Tomic, W. (2000). A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management. Teaching and Teacher Education, 16: 239-253. Web: <https://core.ac.uk/download/pdf/55534212.pdf>

Çelik, K. (2015). Bir Meslek Olarak Öğretmenlik . Tanrıoğen, A. ve Sarpkaya, R. (Ed.). Eğitim Bilimine Giriş. Ankara: Anı Yayıncılık.

Çelikten, M., Şanal, M. ve Yeni, Y.(2005). Öğretmenlik Mesleği Ve Özellikleri. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19: 207-237.

Çubukçu, Z., Girmen, P. (2007). Öğretmen Adaylarının Sosyal Öz Yeterlik Algılarının Belirlenmesi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 1(8), 57-74.

Dağlıoğlu, H.E. (2010). Üstün Yetenekli Çocukların Eğitiminde Öğretmen Yeterlikleri Ve Özellikleri. Milli Eğitim Dergisi.186(36), 72-84.

Demirtaş, H., Cömert, M. ve Özer, N.(2011). Öğretmen Adaylarının Özyeterlik İnançları Ve Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumları. Eğitim ve Bilim, 36(159): 96-111.

Erden, M. ve Akman, Y. (1997).Eğitim Psikolojisi: Gelişim-Öğrenme-Öğretme. Ankara: Arkadaş Yayınları.

İlter, Ş. ve Köksalan, B. (2011). Sınıf Öğretmeni Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Olan Tutumları. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 21(1): 113 – 128.

Kadim, M. (2012). Okul öncesi öğretmenler oyun öğretimine ilişkin özyeterliklerinin incelenmesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.

Kesgin, E. (2006). Okul öncesi eğitim öğretmenlerinin öz-yeterlilik düzeyleri ile problem çözme yaklaşımlarını kullanma düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Denizli ili örneği) (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Pamukkale Üniversitesi, Denizli.

Kesicioğlu, O. S. ve Güven, G. (2014). Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Öz-Yeterlik Düzeyleri İle Problem Çözme, Empati Ve İletişim Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Turkish Studies-International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, 9(5): 1371-1383.

- Korkut, K. (2009). Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlik inançları ile sınıf yönetimi beceri algıları arasındaki ilişki (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur.
- Küçükahmet, L. (1976). Öğretmen Yetiştiren Kurum Öğretmenlerinin Tutumları (Program Geliştirme Açısından Bir Yorum). Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, Ankara.
- MEB (2017). Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri. Web:[http://oygm.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2017\\_12/11115355\\_YYRETMENLYK\\_MESLEYY\\_GENEL\\_YETERLYKLERI.pdf](http://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_12/11115355_YYRETMENLYK_MESLEYY_GENEL_YETERLYKLERI.pdf)
- Özata, H. (2007). Öğretmenlerin öz-yeterlik algılarının ve örgütsel yenileşmeye ilişkin görüşlerinin araştırılması (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, İzmit.
- Özenoğlu Kiremit, H. (2006). Fen bilgisi öğretmenliği öğrencilerinin biyoloji ile ilgili öz-yeterlik inançlarının karşılaştırılması (Yayımlanmış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Özerkan, E. (2007). Öğretmenlerin öz-yeterlik algıları ile öğrencilerin sosyal bilgilerbenlik kavramları arasındaki ilişki (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Özgül, E. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin problem çözme becerileri ile öğretmenlik tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Uşak ili örneği). (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Özkan, Ö., Tekkaya, C. ve Çakıroğlu, J. (2002). Fen Bilgisi Aday Öğretmenlerin Fen Kavramlarını Anlama Düzeyleri, Fen Öğretimine Yönelik Tutum Ve Öz-Yeterlik İnançları. V. Ulusal Fen Bilimleri Ve Matematik Eğitimi Kongresi, Ankara.
- Pajares, F. (2002). Overview of Social Cognitive Theory and Self-Efficacy. Web: <https://www.uky.edu/~eushe2/Pajares/eff.html>
- Sağlam, F. (2007). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin derslerinde bilgi teknolojisi kaynaklarından yararlanma öz yeterlikleri ve etki algılarının değerlendirilmesi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Seçkin, A. (2011). Beden eğitimi ve spor öğretmeni adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin öz-yeterlik inançlarının incelenmesi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmen Yeterlikleri Ve Mesleki Gelişim. Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi, 58: 40-45.
- Şahin, A. E. (2004). Öğretmen Yeterliklerinin Belirlenmesi. Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi, 58: 58-63.
- Şişman, M. ve Acat, B. M. (2003). Öğretmenlik Uygulaması Çalışmalarının Öğretmenlik Mesleğinin Algılanmasındaki Etkisi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 13(1), 235-250.
- Tepe, D. (2011). Okulöncesi öğretmenlerinin öz yeterlik inançlarını belirleme ölçeği geliştirme (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur.
- Tschannen Moran, M. ve Hoy, A.W. (2001). Teacher Efficacy: Capturing an Elusive Construct. Teaching and Teacher Education, 17(7): 783-805. Web: <https://pdfs.semanticscholar.org/42e3/af5061de43d25b85144964ab7a3e44a7549f.pdf>
- Ülgen, G. (1995). Eğitim Psikolojisi Birey ve Öğrenme. Ankara: Bilim Yayınları.
- Üstüner, M. (2006). Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 45: 109-127.
- Üstüner, M., Demirtaş, H., Cömert, M. ve Özer, N. (2009). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Öz-Yeterlik Algıları. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 9(17): 1-16.
- Varış, F. (1994). Eğitim Bilimine Giriş. Konya: Atlas Kitabevi.
- Vural, D. ve Hamurcu, H. (2008). Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Fen Öğretimi Dersine Yönelik Öz Yeterlik İnançları Ve Görüşleri. İlköğretim Online, 7(2): 456-467.
- Yaman, S., Cansüngü, Ö. ve Altunçekiç, A. (2004). Fen Bilgisi Öğretmen Adaylarının Özyeterlik İnanç Düzeylerinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 2(3): 355-364.

Yılmaz, G. (2007). Sınıf öğretmeni adaylarının öğretmenlik uygulaması deneyimlerinin fen öğretimi öz yeterlik ve sınıf yönetimi inançlarına olan etkisi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi, İzmir.

Zimmerman, B. J. (2000). Self-efficacy: An Essential Motive to Learn. Contemporary Educational Psychology, 25: 82-91. Web: <http://acmd615.pbworks.com/f/SelfEfficacyMotivation.pdf>

