



T.C.
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**ÇALIŞANLARIN ÖZ YETERLİLİK
ALGILARININ MESLEKİ BAĞLILIKLARINA
ETKİSİ
(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

Özge DALAHMETOĞLU

DANIŞMAN

Dr. Öğr. Üyesi Sahra SAYĞAN TUNÇAY

KASTAMONU 2019

**T.C.
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ÇALIŞANLARIN ÖZ YETERLİLİK ALGILARININ MESLEKİ
BAĞLILIKLARINA ETKİSİ**

Özge DALAHMETOĞLU

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Sahra SAYĞAN TUNÇAY

KASTAMONU-2019

TEZ ONAYI

Özge DALAHMETOĞLU tarafından hazırlanan “**Çalışanların Öz Yeterlilik Algılarının Mesleki Bağlılıklarına Etkisi**” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri üyeleri önünde savunulmuş ve **oy birliği / oy çokluğu** ile Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü **İşletme Anabilim Dalı**’nda **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Sahra SAYĞAN TUNÇAY
Kastamonu Üniversitesi

Jüri Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Şükran SİRKINTIOĞLU YILDIRIM
Kastamonu Üniversitesi

Jüri Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Pembe GÜÇLÜ
Çankırı Karatekin Üniversitesi

.../.../...

Enstitü Müdürü Prof. Dr. Cevdet YAKUPOĞLU

TAAHHÜTNAME

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını bildirir ve taahhüt ederim.

Özge DALAHMETOĞLU

ÖNSÖZ

“Çalışanların Öz Yeterlilik Algılarının Mesleki Bağlılıklarına Etkisi” isimli yüksek lisans tez çalışmamın, konu ile ilgilenen araştırmacılara katkı sağlayacağını umut ediyorum.

Yüksek lisans tezimi yazma aşamamda her zaman yanımda bulunan, bilgi ve önerileriyle bana destek olan değerli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Sahra SAYĞAN TUNÇAY’a teşekkür ederim.

Yoğun iş tempolarına rağmen araştırmama katılan tüm doktor ve hemşirelere, araştırmama katkı sağlayan biricik arkadaşlarıma, akrabalarıma ve her zaman yanımda olan ve desteklerini esirgemeyen canım aileme sonsuz teşekkür ederim.

Özge DALAHMETOĞLU
Kastamonu, Nisan, 2019

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

ÇALIŞANLARIN ÖZ YETERLİLİK ALGILARININ MESLEKİ BAĞLILIKLARINA ETKİSİ

Özge DALAHMETOĞLU
Kastamonu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Sahra SAYĞAN TUNÇAY

Bu çalışmanın amacı, doktor ve hemşirelik mesleğini yerine getirmekte olan bireylerin öz yeterlilik algılarının, mesleki bağlılıklarına olan etkisinin incelenmesidir. Çalışmada mesleki bağlılık, üç boyutlu olarak ele alınarak, öz yeterlilik algısının bu üç boyuta olan etkisinin ayrı ayrı incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla Kastamonu'da görev yapmakta olan toplam 288 doktor ve hemşire, çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak anketin kullanıldığı bu çalışmada, veri analizinde SPSS 20.0 programı kullanılmıştır. Verilerin frekans, faktör, güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analizleri aracılığı ile analiz edildiği bu görgül araştırma sonucunda çalışanların öz yeterlilik algılarının mesleki bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Öz Yeterlilik Algısı, Mesleki Bağlılık, Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık

2019, 112 Sayfa

Bilim Kodu: 1147

ABSTRACT

M.Sc. Thesis

**THE EFFECT OF SELF EFFICACY PERCEPTIONS OF EMPLOYEES ON
THEIR OCCUPATIONAL COMMITMENT**

Özge DALAHMETOĞLU

Kastamonu University

Graduate School of Institute of Social Sciences

Department of Management and Organization

Supervisor: Assit. Prof. Dr. Sahra SAYĞAN TUNÇAY

The aim of this study is to investigate the effect of self efficacy perceptions of individuals who are performing as doctors and nurse, on their occupational commitment. In this study, occupational commitment was handled as three-dimensional and it was aimed to examine the effect of self efficacy perception on these three dimensions separately. For this purpose, data were collected from 288 doctors and nurses working in Kastamonu. In order to collect data questionnaires were used. For analyses SPSS 20.0 program was used. The collected data were analysed by frequency, factor, reliability, correlation and regression analyses. It has been reached that self efficacy perceptions of employees have a positive and meaningful effect on occupational commitment, affective commitment, continuance commitment and normative commitment.

Key Words: Self Efficacy Perception, Occupational Commitment, Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment

2019, 112 pages

Science Code: 1147

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖNSÖZ	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ŞEKİLLER DİZİNİ	x
TABLolar DİZİNİ	xi
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	xii
1. GİRİŞ	1
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	4
2.1. Öz Yeterlilik Algısı Kavramı	4
2.1.1. Öz Yeterlilik Algısının Tanımı.....	4
2.1.2. Öz Yeterlilik Algısı ile İlgili Benzer Kavramlar	8
2.1.2.1. Öz Benlik	9
2.1.2.2. Öz Saygı	10
2.1.2.3. Sonuç Beklentisi	11
2.1.3. Öz Yeterlilik Algısının Kavramsal Gelişimi	13
2.1.4. Öz Yeterlilik Algısının Önemi	15
2.1.5. Öz Yeterlilik Algısının Kaynakları.....	18
2.1.5.1. Gerçekleştirilmiş Başarılı Deneyimler	19
2.1.5.2. Gözlemlenen Deneyimler	20
2.1.5.3. Sosyal İkna	20
2.1.5.4. Fiziksel ve Duygusal Durumlar	21
2.1.6. Öz Yeterlilik Algısının Süreçler Üzerindeki Etkisi	23
2.1.6.1. Bilişsel Sürece Etkisi.....	23
2.1.6.2. Motivasyonel Sürece Etkisi	24
2.1.6.3. Duygusal Sürece Etkisi	25
2.1.6.4. Seçim Sürecine Etkisi.....	26
2.2. Mesleki Bağlılık Kavramı	27
2.2.1. Mesleki Bağlılık Kavramının Tanımı.....	27
2.2.2. Mesleki Bağlılık İle İlgili Benzer Kavramlar	30

2.2.2.1. Örgütsel Bağlılık.....	30
2.2.2.2. İşe Bağlılık	33
2.2.2.3. Mesleki Özdeşleşme-Örgütsel Özdeşleşme	34
2.2.3. Mesleki Bağlılığın Önemi.....	36
2.2.4. Mesleki Bağlılığın Boyutları	39
2.2.4.1. Duygusal Bağlılık.....	40
2.2.4.2. Devam Bağlılığı	41
2.2.4.3. Normatif Bağlılık	42
2.2.5. Mesleki Bağlılığı Etkileyen Faktörler	43
2.2.5.1. Bireysel Faktörler	43
2.2.5.2. İş İle İlgili Faktörler	45
2.2.5.3. Mesleğin Yapısına İlişkin Faktörler.....	46
2.2.6. Mesleki Bağlılığın Güçlendirilmesi.....	47
2.3. Öz Yeterlilik Algısının Mesleki Bağlılığa Etkisi	48
3. YÖNTEM	56
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	56
3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.....	57
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	57
3.4. Veri Toplama Aracı.....	58
4. BULGULAR	60
4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular	60
4.2. Faktör Analizine İlişkin Bulgular	61
4.3. Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular	64
4.4. Faktörlere Ait Betimsel İstatistikler ve Verilerin Normal Dağılımına İlişkin Bulgular	65
4.5. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular	66
4.6. Hipotezlerin Test Edilmesine Yönelik Regresyon Analizi Bulguları.....	67
5. TARTIŞMA	70
6. SONUÇLAR	72
7. ÖNERİLER	74
KAYNAKLAR	76
EKLER	108

EK 1 (Anket Formu).....	109
ÖZGEÇMİŞ	112



ŞEKİLLER DİZİNİ

	Sayfa
Şekil 2.1. Öz yeterlilik algısı ve sonuç beklentisi arasındaki farkın şekil üzerinde gösterimi.....	12
Şekil 3.1. Araştırmanın modeli	57



TABLolar DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 3.1. Kesikli ve sürekli verilerde anakitl sayısına göre örneklem büyüklükleri.....	58
Tablo 4.1. Katılımcıların demografik özellikleri	60
Tablo 4.2. Öz yeterlilik algısı ölçeğine ilişkin faktör yükleri	61
Tablo 4.3. Mesleki bağlılık ölçeğine ilişkin faktör yükleri	63
Tablo 4.4. Ölçeklerin güvenilirlik analizi bulguları.....	65
Tablo 4.5. Öz yeterlilik algısı, mesleki bağlılık ve mesleki bağlılık boyutlarının ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri	65
Tablo 4.6. Değişkenler arası ilişkilere yönelik korelasyon analizi bulguları.....	67
Tablo 4.7. Hipotezlerin test edilmesine yönelik regresyon analizi bulguları.....	68

SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ

Akt.	: Aktaran
Ed.	: Editör
f	: Frekans
KMO	: Kaiser Meyer Olkin
MB	: Mesleki Bağlılık
Ort.	: Ortalama
ÖYA	: Öz Yeterlilik Algısı
p.	: Pages
p (sig.)	: Anlamlılık Düzeyi
S	: Standart Sapma
ss.	: Sayfa Sayısı
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
vb.	: Ve benzeri
vd.	: Ve diğerleri
VIF	: Variance Inflation Factor

1. GİRİŞ

İnsanların kendilerini algılayabilmeleri, bilgi ve yetenekleri doğrultusunda ne yapabileceklerini görebilmeleri, yaptıkları mesleklerde onların daha etkili hizmet verebilmelerinde ve karşılaştıkları zorlukları aşabilmelerinde büyük öneme sahiptir. Bireyin, bir şeyi yapabileceğine olan inancı onun öz yeterlilik algısını göstermektedir. Belirli bir mesleğe sahip olan bir çalışanın, mesleğinin gerektirdiği görevleri yerine getirebileceğine olan inancı, mesleğinde daha başarılı olmasını ve mesleki bağlılığının yükselmesini sağlayabilmektedir. Bireylerin öz yeterlilik algıları, onların öz güvenlerinin yükselmesine önemli katkı sağlamaktadır. Öz güvenleri yükselen bireyler ise yaptıkları meslekleri kendinden emin ve daha başarılı bir şekilde yerine getirebilmektedirler.

Her meslek kendi içinde belirli bir öneme sahiptir. Sağlık hizmetleri, insanın yaşamını sürdürebilmesi ve yaşam kalitesi sağlayabilmesi açısından ayrı bir önem taşımaktadır. İnsanın mesleği, hayatının merkezinde bulunmaktadır ve insanlar zamanlarının büyük bir kısmını yaptıkları mesleklerde geçirmektedirler. Bu nedenle mesleğini severek yapan ve mesleğine bağlılık duyan çalışanlar, işlerin düzenli bir şekilde ilerleyebilmesi için önemlidir.

Sağlık sektörü, önemli hizmet sektörlerinden biridir. Hizmet sektöründe insanlarla daha fazla muhatap olduğu için insan faktörü, sağlık sektöründe ayrı bir önem taşımaktadır. Bu sektörde çalışan bireylerin sergileyecekleri davranışlar doğrultusunda, onların mesleklerine karşı gösterecekleri tutumlar şekillenebilmektedir. Mesleki bağlılığı zayıf olan çalışanlar, mesleklerine karşı daha özensiz davranışlar sergileyebilmektedirler. Çalışanın bir ihmali ya da hatası kötü sonuçlar doğurabilmektedir. Bu yüzden işini severek yapan, mesleki bağlılığı yüksek olan çalışanlar toplum için önemli bir yere sahiptirler. Yapılan çalışmada, sağlık sektörünün seçilmesi bu sektörün önemli hizmet sektörlerinden biri olmasından kaynaklanmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, Kastamonu’da görev yapmakta olan doktor ve hemşirelerin öz yeterlilik algılarının, mesleki bağlılıklarına olan etkisinin incelenmesidir. Bu kapsamda, Kastamonu’da görev yapmakta olan doktor ve hemşirelerden kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen 300 kişiye anket uygulanmıştır. Anketlerin 126 tanesi internet aracılığı ile 174 tanesi ise yüz yüze görüşme sonucu toplanmıştır. Anketlerden eksik ve hatalı olanlar çıkarılarak, 288 anket formu değerlendirmeye alınıp bu doğrultuda analizler gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın kavramsal kısmında öncelikle öz yeterlilik algısı kavramına değinilmiş, öz yeterlilik algısının kaynakları ve öz yeterlilik algısının süreçler üzerindeki etkisi açıklanmıştır. Ayrıca öz yeterlilik algısı ile benzer olan öz benlik, öz saygı ve sonuç beklentisi kavramları da açıklanmıştır. Daha sonra mesleki bağlılık kavramının ne olduğuna ve mesleki bağlılığın önemine yer verilmiştir. Mesleki bağlılık ile benzer kavramlar olan örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve mesleki özdeşleşme-örgütsel özdeşleşme kavramlarının ne olduklarına değinilmiş ve çalışmanın hipotezlerinde yer alan, mesleki bağlılık boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık kavramları açıklanmıştır. Öz yeterlilik algısının mesleki bağlılığa etkisinin araştırıldığı bu çalışmada hipotezleri oluşturabilmek amacıyla öz yeterlilik algısının mesleki bağlılığa etkisi” ile ilgili detaylı yazın taraması yapılmış olup, çalışmada yer alan hipotezler, ulaşılan çalışmaların bulguları doğrultusunda oluşturulmuştur. İlgili yazın incelendiğinde çalışmaların çoğunlukla eğitim sektöründe yapıldığı görülmüş ve bu araştırmada örneklem olarak sağlık sektörü seçilerek farklılık yaratılmak istenmiştir.

Çalışmada, tanımsal istatistik analizleri yapılmış, çarpıklık ve basıklık değerleri bulunmuş, kullanılan ölçeklerin faktör analizleri yapılmış, güvenilirlik katsayıları bulunmuş ve hipotezleri test etmek için korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Bu analizler bilgisayar aracılığı ile SPSS 20.0 programı kullanılarak yapılmıştır.

İlgili yazın incelendiğinde öz yeterlilik algısının mesleki bağlılığa etkisi konusunda sınırlı sayıda çalışma olduğu görülmektedir. Ayrıca ulaşılabilen yerel kaynaklar incelendiğinde, bu konu hakkında bir çalışma yapılmamış olması ve

Çalıřmanın ilgili yazına katkı saęlayacaęının dūřunūlmesi bu çalıřmanın önemini ortaya koymaktadır.



2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Öz Yeterlilik Algısı Kavramı

Bu bölümde ilk olarak, öz yeterlilik algısı kavramı ve kavramsal gelişimi açıklanmış, öz yeterlilik algısının öneminden bahsedilmiştir. Daha sonra öz yeterlilik algısının kaynaklarına, öz yeterliliğin süreçler üzerindeki etkisine ve öz yeterlilik ile benzer kavramlara değinilmiştir.

2.1.1. Öz Yeterlilik Algısının Tanımı

Yeterlilik, bir görevi yerine getirmek ya da bir hedefe ulaşmak için, bireyin kendi yeteneğine ya da grup arkadaşlarının yeteneğine olan inancını ifade etmektedir (Leithwood ve Jantzi, 2008: 497). Yeterliliğin odak noktasını, hedeflerin başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesi için gerekli eylemleri yapabilme kabiliyetine sahip olunup olunmadığı oluşturmaktadır (Bong ve Clark, 1999: 141). Ünlü ve arkadaşları (2008: 25) ise yeterlilik kavramını, bir görevi başarılı bir şekilde yerine getirebilmek ve görevin gerektirdiği sorumlulukları alabilmek için ihtiyaç duyulan bilgi ve beceri olarak belirtmektedirler.

Öz yeterlilik algısı ise, bireyin verilen görevleri yerine getirebilmesi için gerekli olan eylemleri organize etme ve yürütme yeteneklerine olan inancını ifade etmektedir (Bandura, 1998: 53). Kinzie ve Delcourt (1991: 4)'a göre öz yeterlilik, bireyin belirli sonuçları üretmek için gerekli davranışı sergileme becerisine duyduğu güveni yansıtmaktadır. Öz yeterlilik algısı, bireyin ileride karşılaşılabileceği zorlukları aşabileceğine dair kendine olan inancıdır (Senemoğlu, 2013: 234).

Öz yeterlilik algısı, bireylerin bir görevi tamamlama yetenekleri hakkındaki yargılarını anlatmaktadır (Hsieh vd., 2007: 455). Başka bir tanıma göre ise öz yeterlilik algısı, bireyin kendi hayatını etkileyen olaylar üzerinde, etki yaratan belirli performans düzeyleri üretmek için yetenekleri hakkındaki inançları olarak tanımlanmaktadır (Çaycı ve Atalay, 2017: 258). Öz yeterlilik algısı, belirlenen bir hedefe ulaşmak için, bireylerin algıladıkları yetenek düzeyleri ile ilgilenmektedir

(Pajares, 1997: 4). Bireyin algıladığı yetenekleri onun öz yeterliliğini oluşturmaktadır (Schunk, 1990: 73). Öz yeterlilik algısı, bireyin yapacağı görevi başarıyla yerine getirebilmesine olan inancını ve sahip olduğu yeteneklere olan inancını yansıtmaktadır (Totan vd., 2010: 73).

Genel olarak öz yeterlilik algısı, bireylerin kendilerine sordukları “bu görevi yerine getirmek için gerekli yeterliliğe sahip miyim?” sorusunun cevabıyla ilgilenmektedir (Çetin, 2009: 132). Öz yeterlilik algısı, bireyin yeteneklerinin ne seviyede olduğunu değil, onun bir görevi yerine getirmek için sahip olduğu yeteneklerin yeterliliğine olan inancına yönelik algısının seviyesini göstermektedir (Çetin vd., 2016: 8). Öz yeterlilik algısına sahip olan bireyin, yapacağı görev ile ilgili gerekli bilgi ve beceriye sahip olmasının yanında o görevi gerçekleştirmek için kendine inancının da olması gerekmektedir (Pajares, 1997: 3). Yani öz yeterlilik algısı, bireylerin sahip oldukları yetenekleri etkin bir biçimde kullanabilmeleri için ilk olarak, ilgili alanda kendilerine güvenmeleri gerektiğini vurgulamaktadır (Çetin vd., 2016: 8).

Bireylerin öz yeterlilik algıları, motivasyonlarının ve kişisel başarılarının temelini oluşturmaktadır (Pajares, 2002). Bireyin öz yeterlilik algısının güçlü olması, yaptığı faaliyetlere devam etmesi ve yeteneklerini geliştirmesi için ona bir motivasyon sağlamaktadır (Akkoyunlu ve Kurbanoglu, 2003: 9). Bir işi yapabilmek için gerekli öz yeterlilik algısına sahip olan birey, herhangi bir zorlukla karşılaştığında kaçmamakta ve daha çok çalışmaya devam etmektedir (Schunk, 1995: 282). Yüksek öz yeterlilik algısı, bireyin performansını arttırmakta ve yeni yetenekler kazanmasına yardımcı olmaktadır. Bu durumda yüksek öz yeterlilik algısına sahip olan bireyler, düşük öz yeterlilik algısına sahip olan bireylere kıyasla daha başarılı olmaktadır (Salas ve Bowers, 2001: 478). Öz yeterlilik algısı yüksek olan bireyler, yaptıkları faaliyetlerde karşılaştıkları sorunlara çözüm bulmakta daha başarılı oldukları için, o faaliyetin sonucuna daha çabuk ulaşabilmektedirler (Altunçekiç vd., 2005: 94).

Gerekli bilgi ve beceriye sahip olmak ile bunları zor koşullar altında iyi kullanabilmek arasında fark bulunmaktadır. Başarı, sadece bireylerin yeteneklerinden

kaynaklanmamakta, bu yetenekleri kullanmak için kendilerine olan inançlarını da gerektirmektedir (Bandura, 1993: 119). Bireyin öz yeterlilik algısının yüksek olması yetenekli olduğu anlamına gelmemekte, kendi yeteneklerine güvenmesi anlamına gelmektedir. Birey, gerekli yeteneklere sahip ancak öz yeterlilik algısı düşük ise yeteneklerini kullanma konusunda sorun yaşayacaktır (Yıldırım ve İlhan, 2010: 302). Bu durumda öz yeterlilik algısı düşük olan birey, yapması gereken görevi kendi başına başaramayacağına inanmaktadır (Schunk, 1990: 72). Bireyin, bir işi yapabilmeye olan inancı düşük olduğunda ise birey, o işi yapabilmek için gerekli gayreti göstermemektedir (Margolis ve McCabe, 2004: 241). Birey, yaptığı faaliyette istenen sonuca ulaşabileceğine inanmadığı sürece, karşılaşacağı zorluklarla yüzleşmek için harekete geçmemekte ve bu zorluklara dayanmak için kendisini teşvik etmemektedir (Bandura, 1999: 46).

Öz yeterlilik algısı, bir inançtır. Yani birey, bir görevi gerçekleştirirken gerekli olan yeterliliğin kendisinde bulunduğu ya da bulunmadığına inanabilmektedir (Kotaman, 2008: 112). Düşük öz yeterlilik algısına sahip olan bireyler, bir görevi başarı ile tamamlayabilme konusunda kendi yeteneklerine güvenmemektedirler (Epçaçan ve Demirel, 2011: 124). Bu nedenle öz yeterlilik algısı düşük olan bireyler, görevleri yapmaktan çekinmekte veya yaptıkları görevleri sonuçlandırmadan bırakmaktadırlar (Jerusalem, 2002: Akt. Yılmaz vd., 2007: 253).

Öz yeterlilik algısı, bireyin yaptığı faaliyetten başarı beklentisini ve faaliyete başladıktan sonra karşılaştığı engellerde ne kadar direnç göstereceğini etkilemektedir (Bandura, 1977: 194). Yüksek öz yeterlilik algısı, zorluklar karşısında direnç gösterebilmeyi ve başarısızlıklara karşı dirençli olmayı sağlamaktadır (Bandura, 1993: 131). Yüksek öz yeterlilik algısına sahip olan birey, düşük öz yeterlilik algısına sahip olan bireye kıyasla daha fazla çaba sarf etmekte, daha uzun çalışmakta ve daha az olumsuz duygular yaşamaktadır (Zimmerman, 2000: 86). Ayrıca öz yeterlilik algısı yüksek olan bireyler, işlerine daha çok sahip çıkmaktadırlar (Çetin ve Basım, 2010: 265).

Bireylerin öz yeterlilik algıları görevden göreve değişebilmektedir. Bazı görevler için düşük öz yeterlilik algısına sahip olabilirlerken, bazı görevleri yaparken

de yüksek öz yeterlilik algısına sahip olabilmektedirler. Yani öz yeterlilik algısı, bireylerin bilgilerine ve deneyimlerine göre zamanla değişebilen dinamik bir kavramdır (Totan vd., 2010: 73). Düşük öz yeterlilik algısına sahip olan birey, bir görevi gerçekleştirirken yapılacak faaliyetleri olduğundan daha zor görmekte ve karşılaştığı zorlukların üstesinden gelememektedir (Kaptan ve Korkmaz, 2001: 1). Gerekli öz yeterlilik algısına sahip olduğunu düşünen birey ise, olumsuz durumla karşılaştığında kolayca vazgeçmemekte ve gereken sabrı gösterebilmektedir (Aşkar ve Umay, 2001: 1).

Öz yeterlilik algıları, bireylerin düşünce kalıplarını ve duygusal tepkilerini etkilemektedir. Öz yeterlilik algısı düşük olan birey, yapacağı görevin gerçekten olduğundan daha zor bir görev olduğuna inanmaktadır. Bu durum da stres, endişe ve depresyon gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir (Pajares, 2002). Ayrıca düşük öz yeterlilik algısına sahip olan birey, zor bir görevle karşılaştığı zaman nasıl bir yol izleyip de başarılı olabileceğine odaklanmaktan çok, bireysel eksikliklerine ve olumsuz sonuçlara odaklanmaktadır (Yaman vd., 2004: 356). Düşük öz yeterlilik algısına sahip olduğunu düşünen bireyler, görevlerini yapmaktan kaçabilmektedirler (Schunk, 1990: 73). Görevlerini yerine getirirken, bir engel ile karşı karşıya kalan bireyler eğer yeteneklerinden şüphe duyarlarsa, çabalamaktan vazgeçmekte ve o engeli aşamamaktadırlar (Bandura, 1993: 131).

Öz yeterlilik algısı bireylerin, nasıl hissettiklerini, nasıl düşündüklerini ve nasıl davranacaklarını etkilemektedir (Bandura, 1994: 72). Bireyler yapacakları faaliyete başlamadan önce, kafalarında bir plan kurarak faaliyeti şekillendirmektedirler. Öz yeterlilik algısı düzeylerine göre iyimser ya da kötümser senaryolar kurmaktadır (Keskin ve Orgun, 2006: 93). Öz yeterlilik algısının düşük olduğunu düşünen bireyde, depresyon, kaygı ve çaresizlik gibi olumsuz durumlar görülmektedir (Schwarzer ve Fuchs, 1996: 163).

Bireylerin belirledikleri hedeflere başarılı bir şekilde ulaşmaları onların öz yeterlilik algılarını yükseltmektedir (Schunk, 2001: 1). Ayrıca bireyler, yetenekli olduklarını veya başarılı olabileceklerini düşündüklerinde, motivasyonları güçlenmektedir (Hsieh vd., 2007: 457). Motivasyonları güçlü olan bireyler,

görevlerini başarılı bir şekilde yerine getirmek için çabalamaktadırlar (Çetin ve Basım, 2010: 259). Kendi yeterliliğinden şüphe eden bireylerin ise, başarı elde etmeleri zor olmaktadır (Bandura, 1993: 118).

Bireyin işiyle ilgili yaşadığı başarılar öz yeterlilik algısını yükseltmekte, başarısızlıklar ise düşürmektedir. Eğer bireyin öz yeterlilik algısı çok yüksek ise, yaşayacağı başarısızlıklar onu çok fazla etkilememektedir (Bandura, 1986: Akt. Schunk, 1995: 282). Ayrıca kolay görevlerde başarı sağlamak bireyin öz yeterlilik algısını değiştirmemektedir. Ancak bireyin zorlayıcı görevlere hakim olması, öz yeterlilik algısını arttırmaktadır (Bandura, 1977: 201). Yüksek öz yeterlilik algısı bireyin daha zor hedefler belirlemesini ve hedef için daha fazla çaba harcamasını sağlamaktadır (Luszczynska vd., 2005: 441). Öz yeterlilik algısı yüksek olan bireyin yaptığı faaliyet başarısız olursa, birey bu başarısızlığı kendi eksikliğinden kaynaklanan bir başarısızlık olarak görmemekte, kullanılan yöntemin yanlışlığından kaynaklanan bir sorun olarak görmektedir (Yıldırım ve İlhan, 2010: 302).

Bireyin öz yeterlilik algısı, onun faaliyet için harekete geçmesine teşvik eden aracı bir etkidir. Eğer bireyin öz yeterlilik algısı yüksekse, göstereceği faaliyetlerde daha fazla çaba harcamakta ve bir engel ile karşılaştığında kendisini kolayca toparlayıp faaliyeti sürdürmeye devam edebilmektedir (Sergek ve Sertbaş, 2006: 42). Bireyin yetenekleri hakkındaki olumlu tutumu, onun öz yeterlilik algısını olumlu yönde etkilemektedir (Kutluca ve Ekici, 2010: 178). Öz yeterlilik algısı yüksek olan bireyler, yaptıkları işlerde yüksek sorumluluk duygusu hissetmekte ve başarı odaklı olmaktadır (Çetin ve Basım, 2010: 265). Bireyin öz yeterlilik algısı ne kadar güçlü olursa, yaptığı iş için göstereceği emek, dayanıklılık ve mücadele de o kadar yüksek olmaktadır (Pajares, 2002).

2.1.2. Öz Yeterlilik Algısı ile İlgili Benzer Kavramlar

Bu bölümde öz yeterlilik algısı ile benzerlik gösteren kavramlara değinilmiştir. Öz yeterlilik algısı kavramsal olarak, öz benlik, öz benlik saygısı ve sonuç beklentisi kavramlarıyla benzerlik göstermektedir (Schunk, 1990: 73).

2.1.2.1. Öz benlik

Öz yeterliliğe en yakın kavramlardan biri, öz benlik kavramıdır (Zimmerman, 2000: 84). Hem öz yeterlilik algısı hem de öz benlik kavramı, bireylerin kendilerini nasıl hissettiklerini açıklayan ve onların davranışlarını tahmin eden kavramlardır (Bong ve Skaalvik, 2003: 13). Ancak öz yeterlilik algısı ile benlik birbirinden farklı kavramlardır. Öz yeterlilik algısı, bireyin bir görevi yerine getirmesiyle ilgili yeterliliğinin değerlendirilmesidir (Pajares ve Miller, 1994: 194). Benlik kavramı, bireyin kendi performansını başkalarıyla karşılaştırması veya kendi performansını farklı alanlarda karşılaştırmasını ifade etmektedir (Pajares, 1997: 15). Genel bir tanıma göre öz benlik, kişinin kendini tanıması olarak ifade edilmektedir (Shavelson vd., 1976: 411). Öz benlik, belirli bir konuda bireylerin kendilerini değerlendirmeleriyle ilgilenmektedir (Bong ve Clark, 1999: 141). Öz benlik kavramı, bireyin kendisi hakkındaki düşüncesini yansıtmaktadır. Kişinin başarıları, yetenekleri, tercihleri ve hedefleri gibi özelliklerin tamamı ile ilgili kendisini algılamasıdır (Gander ve Garnier, 2001: Akt. Tutar vd., 2009: 492).

Öz benlik, bireyin kendisi ile diğer bireylerin performanslarını karşılaştırmasına dayanmaktadır (Pajares ve Miller, 1994: 244). Birey, kendi performansını başkalarıyla karşılaştırarak, kendisi hakkında bir öz benlik kararının oluşmasını sağlamaktadır. Öz yeterlilik algısında ise, öncelikli olarak karşılaştırmaya odaklanılmaz. Daha çok bireyin verilen görevi başarıyla yerine getirebilmesi için yeteneklerine olan inancına odaklanılmaktadır (Marsh vd., 1991: 336-337). Öz yeterlilik algısı, bireyin sahip olduğu yeteneklerle daha az ilgilenmektedir. Çünkü öz yeterlilik algısında önemli olan, bireyin sahip olduğu yetenekle yapabileceklerine olan inancıdır (Bong ve Skaalvik, 2003: 5).

Benlik kavramı, bireyin niteliklerinin bilişsel olarak tanımlanması ve bu niteliklerin duygusal olarak değerlendirilmesini kapsamaktadır. Yani benlik kavramı hem bilişsel hem de duygusal bileşene sahip olduğu için çok boyutlu bir kavramdır. Öz yeterlilik algısı ise temel olarak bireyin, geçmişteki performanslarına dayanan, ileriye yönelik bir performansı gerçekleştirme kabiliyetinin bilişsel bir değerlendirmesi olduğu için tek boyutlu bir kavramdır (Choi, 2005: 198).

Öz yeterlilik algısı ile karşılaştırıldığında benlik kavramı, daha genel bir kavramdır. Bireyin, “bu görevde oldukça başarılıyım” şeklinde düşünmesi onun öz benliğini ifade etmektedir. “Bu görevde başarılı olacağımdan ne kadar eminim” sorusu ise bireyin öz yeterlilik algısını ifade etmektedir (Pajares, 1997: 14). Bireylerin kendilerine yönelttikleri öz yeterlilik algısı sorularının cevapları, görevi gerçekleştirmek ya da söz konusu faaliyette başarılı olmak için yüksek ya da düşük yeterliliğe sahip olup olmamalarına göre değişmektedir (Pajares ve Schunk, 2001: 243). Öz benlik kavramı, bireyin belirli alanlarda kendisi hakkındaki genel algısını temsil ederken, öz yeterlilik algısı kavramı bireyin beklentilerini ve belirli bir durumda neler başarabileceğine olan inancını temsil etmektedir (Bong ve Skaalvik, 2003: 5).

2.1.2.2. Öz saygı

Öz yeterlilik algısı ile en çok benzeyen kavramlardan biri de öz saygı kavramıdır (Stajkovic ve Luthans, 2002: 132). Öz saygı, bireyin kendini başarılı, yetenekli ve değerli olarak algılama derecesini ifade etmektedir (Coopersmith, 1967: Akt. Güloğlu ve Aydın, 2001: 66). Öz saygı, bireyin kendine duyduğu değer duygusunu yansıtmaktadır (Lane vd., 2004: 249). Özetle öz saygı, bireyin kendisine değer verdiğini, kendisini onayladığını veya sevdiğini ifade etmektedir (Blascovich ve Tomaka, 1991: 115).

Öz yeterlilik algısı ile öz saygı birbirlerine benzeseler de farklı kavramlardır (Chen vd., 2001: 66). Öz saygı, bireyin belirli bir alanda kendisi hakkındaki genel algılarını temsil ederken öz yeterlilik algısı, bireylerin beklentilerini ve inançlarını temsil etmektedir (Bong ve Skaalvik, 2003: 5). Öz yeterlilik algısı, bireyin yeteneklerine olan güveninin bir yansıması, öz saygı ise bireyin kendisini algılama seviyesinin bir yansımasıdır (Pajares ve Schunk, 2001: 242). Öz saygı, bireylerin bir görevi başarabileceklerine ilişkin verecekleri duygusal tepkilerini içermektedir. Birey, görevi başarılı bir şekilde yapabileceğine dair yeteneğine inanıyorsa, öz yeterlilik algısı yüksek demektir. Eğer birey, bu yeteneği sayesinde kendisini iyi hissediyorsa o zaman öz saygısı yüksek demektir (Linnenbrink ve Pintrich, 2003: 121). Ayrıca bireyler, bazı görevleri yaparken öz yeterlilik algıları yüksek veya

düşük olabilir. Bu durum bireyin öz saygısını değiştirmemektedir (Stajkovic Luthans, 2002: 132).

Öz saygı, memnuniyet ve kaygı gibi duygusal reaksiyonları daha iyi öngörürken öz yeterlilik, bilişsel süreçleri ve gerçek performansı daha iyi tahmin etmektedir (Bong ve Skaalvik, 2003: 28). Öz yeterlilik algısı bireyin yetenekleri hakkındaki yargısını ifade etmektedir. Öz saygı ise bireyin kendisine verdiği değeri ifade etmektedir (Bandura, 2006: 309). Ayrıca öz yeterlilik algısı, yeni bilgi ve deneyimlere göre farklılaşabildiği için daha dinamik bir yapıdır. Öz saygı ise kolay kolay değişmediği için sabit bir yapıdadır (Stajkovic Luthans, 2002: 132).

2.1.2.3. Sonuç beklentisi

Sonuç beklentisi, bireyin göstereceği belirli bir davranışın, belirli bir sonuca götüreceğine dair yapılan tahmin olarak tanımlanmaktadır (Bandura, 1977: 193). Sonuç beklentisi, bireylerin sergiledikleri belirli eylemlerin, belirli sonuçlar doğuracağına ilişkin inançlarını yansıtmaktadır (Tertemiz ve Ağıldere, 2015: 253). Sonuç beklentisi, öz yeterlilik algısıyla ilişkilidir. Çünkü bireyin bir görev hakkındaki öz yeterlilik inancı, kısmen o görevin sonucuyla ilgili beklentisini belirlemektedir (Pajares, 1995: 10).

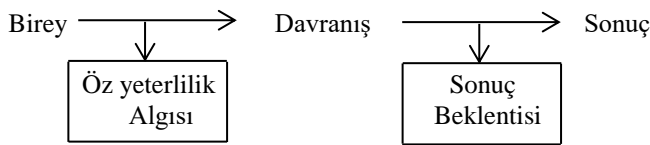
Sonuç beklentisi, öz yeterlilik algısıyla ilişkili olmasına rağmen, birbirlerinden farklı kavramlardır. Çünkü bireyler gösterecekleri belirli davranışların bazı sonuçlara neden olacağına inanıp, faaliyeti gerçekleştirebilmek için kendilerine inanmazlarsa, faaliyeti yapmaya başlamamakta veya faaliyete devam etmemektedirler (Gibson ve Dembo, 1984: 570).

Sonuç beklentisi, bireyin göstereceği iyi bir performans neticesinde başarılı bir sonucun olacağına inanılmasını kapsamaktadır. Öz yeterlilik algısı ise başarılı bir sonucu bireyin kendi yetenekleriyle çıkaracağına inanmasını kapsamaktadır (Bıkmaz, 2002: 200). Bireyler sergileyecekleri davranışların belirli bir sonuç doğuracağını tahmin edebilmektedirler. Ancak bu davranışı sergileyip sergilemeyecekleri, onların öz yeterlilik algılarına bağlıdır. Yani öz yeterlilik algısı, sonucun ortaya çıkması için gerekli olan eylemin başarılı bir şekilde uygulanıp

uygulanmayacağını belirlemektedir (Bandura, 1977: 193). Bireyin bir görev hakkında olumlu bir sonuç beklentisi olup öz yeterlilik algısı düşükse birey, o görevi gerçekleştirmek için çalışmamaktadır (Schunk, 1990: 73).

Öz yeterlilik algısı, bireylerin verilen bir görevi yerine getirme konusundaki kabiliyetinin değerlendirilmesini ifade etmektedir (Bandura, 2006: 309). Sonuç beklentisi ise bireylerin bu görevi yaparken sergileyecekleri davranışların öngörülmesini vurgulamaktadır (Schunk, 1990: 73). Öz yeterlilik algısı bireyin, bir faaliyeti yapabileceğine dair algısını göstermektedir. Birey kendisine “bu görevi ben yapabilir miyim?” şeklinde bir soru yöneltmektedir. Sonuç beklentisi ise bireyin gerçekleştireceği bir davranışın, sonucuna dair beklentisini göstermektedir ve birey kendisine “bunu yaparsam sonucunda ne elde edeceğim?” sorusunu yöneltmektedir (Işık, 2010: 21).

Sonuç beklentisi, amaç belirlemede önemli bir etkidir. Çünkü olumlu bir sonuç beklentisi, bireyin sergileyeceği davranışı da olumlu yönde etkilemektedir. Ancak sonuç beklentisi, öz yeterlilik algısına göre eylemlerin kontrolünde daha az bir etkiye sahiptir. Beklenti bir süre sonra sona ermekte, öz yeterlilik algısı ise kontrol etkeni olarak çalışmaya devam etmektedir (Schwarzer, 1996: 165). Bireyler davranışlarını kısmen sonuç beklentilerine göre düzenlemekte ve olumlu sonuçlar doğuracak davranışları genellikle yapmaktadırlar (Bandura, 1999:35). Bireyler yaptıkları görevle ilgili olumsuz bir sonuç ortaya çıkacağını düşündüklerinde ise görevle ilgili davranışları yapmaktan kaçınmaktadırlar (Sakız, 2013: 189).



Şekil 2.1. Öz yeterlilik algısı ve sonuç beklentisi arasındaki farkın şekil üzerinde gösterimi (Bandura, 1977:193).

Şekil 2.1’de görüldüğü üzere, öz yeterlilik algısı bireyin başarılı bir sonuç yaratabilmesi için göstereceği davranışın yeterliliğine olan inancını yansıtmaktadır (Azar, 2010: 238). Sonuç beklentisi ise bireyin yaptığı bir davranışın, nasıl bir sonuç doğuracağını tahmin edebilmesini yansıtmaktadır (Akbaş ve Çelikkaleli, 2006: 100).

Sonuç beklentisi, öz yeterlilik algısının bir bileşeni olarak kabul edilmektedir (Einarson ve Santiago, 1996: 7).

Öz yeterlilik algısı, diğer kavramların yanı sıra, bireylerin güçlülere katlanmaya karar verme ve hedefleri belirleme ölçütlerini belirlemektedir (Luszczynska vd., 2005: 440-441). Ayrıca öz yeterlilik algısı bireylerin, sonuçlara ulaşmak için gerekli olan bilgi ve becerilerini etkili bir şekilde kullanma kabiliyetlerine ilişkin inançlarına vurgu yapmaktadır. Bu nedenle diğer kavramlardan farklılık göstermektedir (Suchunk, 1990: 73).

2.1.3. Öz Yeterlilik Algısının Kavramsal Gelişimi

Öz yeterlilik algısı kavramı ilk defa, Bandura'nın geliştirdiği Sosyal Öğrenme Kuramı'nda ortaya çıkmıştır (Yeşilyurt, 2013: 89). Yani kavram ilk kez, Bandura tarafından kullanılmıştır (Kara ve Mirici, 2002: 62). Bandura 1977'de bilişsel davranış değişikliği kapsamında bu kavramı ortaya atmıştır (Schawarzer ve Fuchs, 1996: 163). Bandura'ya göre öz yeterlilik algısı kavramı, Sosyal Öğrenme Kuramı'nın temel bileşenlerinden birini oluşturmaktadır (Çubukçu ve Girmen, 2007: 59). Bandura, Miller ve Dollard'ın "Sosyal Öğrenme ve Taklit" isimli kitaplarından etkilenmiştir. Miller ve Dollard, davranışçı yaklaşımı benimsemişler ve bireylerin taklit yoluyla davranışlarını şekillendirdiklerini savunmuşlardır. Ancak Bandura, davranışların taklit yoluyla öğrenilmesini eleştirmiş ve kavramı genişleterek davranışların gözlem yoluyla öğrenilmesini gerektiğini belirtmiştir (Senemoğlu, 2013: 220).

Sosyal Öğrenme Kuramı, davranışçı yaklaşımın bireylerin bazı davranışlarını açıklamada yetersiz kalmasından dolayı ortaya çıkmıştır (Bayrakçı, 2007: 198). Sosyal Öğrenme Kuramının başlıca kuralını, bireyin başkalarının davranışlarını gözlemleyerek bilgi edinmesi oluşturmaktadır (Demirbaş ve Yağbasan, 2005: 367). Bandura'ya göre gözlemleyerek öğrenme, basit bir şekilde bireyin diğer bireylerin etkinliklerini taklit etmesiyle değil, çevredeki olayları bilişsel olarak öğrenmesiyle kazanılan bir bilgidir. Yani birey, modeli taklit etmeden, sadece gözlem yaparak da bazı şeyler öğrenebilmektedir (Senemoğlu, 2013: 222). Bireyler taklit yapmak

zorunda kalmadan, gözlem yoluyla yeni davranış biçimleri edinebilmektedirler (Bandura, 1971: 2).

Bandura, daha sonra taklit ve gözlemin de insan davranışlarını açıklama konusunda yetersiz kaldığını düşünerek, davranışların sonuçlarını tahmin etme ve değerlendirme gibi süreçleri de içine alan “Bilişsel Kuram’ı” geliştirmiştir (Malone, 2002: Akt. Bayrakçı, 2007: 200). Davranışçı Kuram, bireyin davranışlarının sadece dışsal faktörlerden etkilendiğini savunmaktadır ve bireyin içsel uyarılarını dikkate almamaktadır. İnsan davranışının çevresel faktörlerden nasıl etkilendiğini tahmin etmek için, bireyin bilişsel olarak bu faktörleri nasıl yorumladığını anlamak önem taşımaktadır (Pajares, 2002). Bandura’ya göre kişisel faktörlerin ve çevre unsurlarının birbiriyle etkileşimi bireyin davranışlarını belirlemektedir (Bandura,1989: 1). Bireylerin hem kendi iç dünyalarında olup biteni bilmeleri hem de içinde buldukları çevrenin kendilerini nasıl etkileyeceğini öngörebilmeleri, onların toplum ile uyum içinde yaşayabilmelerine olanak sağlamaktadır (Çubukçu ve Girmen, 2007: 59). Ayrıca Bilişsel Kuram, bireyin yeni davranış kalıpları kazanmasında önemli bir rol oynamaktadır (Bandura, 1977: 192).

Sosyal Bilişsel Kuram’ın merkezini oluşturan ve bireyin davranışlarını etkileyen başlıca etken, öz yeterlilik algısıdır (Pajares, 2002). Öz yeterlilik algısı bireyin, olası durumların üstesinden gelebilmek için yerine getirmesi gereken davranışları ne kadar iyi uygulayabileceğine dair kararını yansıtmaktadır (Bandura, 1982: 122). Öz yeterlilik algısı, bireyin bir görevi tamamlamak ve zorluklarla baş edebilmek için gerekli yeteneklere sahip olduğuna inanmasıdır (Chaplain, 2000: 182). Yeterli bilgi ve beceriye sahip olmak ile, onları gerektiğinde iyi kullanabilmek arasında fark bulunmaktadır (Bandura, 1993: 119). Bireyin sahip olduğu becerilerden çok, bu beceriler ile gerektiği zaman ne yapabileceği önem arz taşımaktadır (Sakız, 2013: 187).

Sosyal Bilişsel Kuram’a göre, bireyler şahsen kendi davranışlarını düzenlemektedirler. Bireyin, hedeflerini belirlemesinde ve yaşadığı çevreyi denetim altına almasında öz yeterlilik algısı etkili olmaktadır (Çubukçu ve Girmen, 2007: 59). Ayrıca öz yeterlilik algısı kavramı, temelde sosyal psikoloji alanında geliştirilmesine

karşın, pek çok alana uyarlaması yapılmıştır (Akkoyunlu ve Kurbanoglu, 2003: 3). Sosyal Bilişsel Kuram'a göre, bireyin öz yeterlilik algısı, onun yapacağı seçimleri, bir görevi başarmak için harcadığı emeği ve görevi yaparken karşılaştığı zorluklarda hissedeceği stresin derecesini etkilemektedir (Işıksal ve Aşkar, 2003: 109).

2.1.4. Öz Yeterlilik Algısının Önemi

Öz yeterlilik algısı, yapılan görevin başarılı bir şekilde yerine getirilmesi için hayati bir önem taşımaktadır (Bandura, 2000: 77). Ayrıca bireylerin hayatları boyunca, performanslarını yükseltebilmeleri için anahtar görevi görmektedir (Schunk, 2001: 3). Öz yeterlilik algısı, düzenleyici bir mekanizma olarak çalışmaktadır (Bandura, 1998: 51). Öz yeterlilik algısı yüksek olan birey, faaliyeti başarılı bir şekilde gerçekleştirmek için daha fazla gayret göstermektedir (Alpaslan ve Işık, 2016: 112). Yani öz yeterlilik algısı, bireyin başarı düzeyinin güçlü bir belirleyicisidir (Pajares, 1997: 6).

Bireylerin öz yeterlilik algılarının yüksek olması, hedeflerine odaklanmalarını, bu hedefleri gerçekleştirirken karşılarına çıkan zorluklar karşısında mücadele edebilmelerini ve hedeflerini başarılı bir şekilde gerçekleştirebileceklerine olan inançlarını etkilemektedir (Oğuz, 2012: 16). Ayrıca yüksek öz yeterlilik algısı, bireylerin motivasyonlarını yükseltmekte, görevleri yaparken daha çok çaba harcamaya istekli olmalarını sağlamaktadır (Jerusalem, 2002: Akt. Yılmaz vd., 2007: 253). Yüksek öz yeterlilik algısı bireylerin başarılı olmalarını etkilemektedir. Yüksek öz yeterlilik algısına sahip olan bireyler, yeteneklerine olan güvenlerinden dolayı üstlendikleri görevleri başarılı bir şekilde gerçekleştireceklerine inanmaktadırlar (Epçaçan ve Demirel, 2011: 124).

Öz yeterlilik algısı, bireylerin mantıklı olmayan seçimler yapmasını engellemekte ve yeteneklerinin gelişmesi konusunda onlara öncülük etmektedir (Keskin ve Orgun, 2006: 93). Ayrıca bireylerin kendi yeteneklerini keşfetmesini ve kapasitelerini ölçebilmelerini sağlamaktadır (Çetin, 2009: 13). Güçlü bir öz yeterlilik algısı, bireyin yeteneklerinin gelişmesine katkıda bulunmaktadır. Bireyin öz yeterlilik algısı, yapılacak faaliyetlerin planlanmasını, kendi yeteneklerinin farkına

varmasını ve bu yeteneklerin başarılı bir sonuç elde etmek için kullanılmasını sağlamaktadır (Yıldırım ve İlhan, 2010: 302).

Öz yeterlilik algısı, bireyin kendi başına neleri başarıp başaramayacağını belirlemeye yardımcı olmaktadır (Pajares, 2002). Yani, bireyin sahip olduğu öz yeterlilik algısı ona yeni bir faaliyeti denemek için cesaret vermektedir (Akkoyunlu ve Kurbanoglu, 2003: 3). Bireyin öz yeterlilik algısı güçlü ise, faaliyeti başarılı bir şekilde gerçekleştireceğine inanmaktadır ve bu durumda birey, hayatının gidişatını kendisi belirlemektedir. Yani, bireyin kendine güvenerek başarabileceğine inanması, içinde bulunduğu şartları kendi kontrolü altına almasını sağlamaktadır (Yiğitbaş ve Yetkin, 2003: 6).

Öz yeterlilik algısı, bireysel davranışların mükemmel bir belirleyicisidir (Moran ve Gareis, 2004: 574). Bireylerin hangi davranışı seçtiklerini, kendileri için belirledikleri hedeflere olan kararlılıklarını, verilen görev için ne kadar çaba harcayacaklarını, karşılaştıkları engeller karşısında ne derece sabredebceklerini ve olumsuz durumlara karşı gösterecekleri direnci etkilemektedir (Bandura, 2000: 75). Ayrıca aynı bilgi ve becerilere sahip olan bir birey, kendini etkileyen durumlardaki değişimlere bağlı olarak yeterli ya da yetersiz bir performans gösterebilmektedir (Bandura, 1993: 119).

Bireylerin öz yeterlilik algıları, belirledikleri hedefleri ve bu hedef için harcadıkları çabayı etkilemektedir (Bandura, 1993: 131). Yüksek öz yeterlilik algısına sahip olan bireyler, öz yeterlilik algısı düşük olan bireylere göre herhangi bir davranışı yerine getirirken o davranış için daha fazla çaba göstermektedirler (Hsu vd., 2007: 155). Ayrıca, bireyin öz yeterlilik algısına olan inancı, zor durumlarla başa çıkmayı deneyip denemeyeceğini belirlemektedir (Bandura, 1977: 193). Yani bireyin öz yeterlilik algısı, zorluklarla başa çıkma azmini etkilemektedir (Basım vd., 2008: 122). Bireyin öz yeterlilik algısı güçlü ise, başarıyı elde etmek için daha ısrarcı davranmakta ve zorluklara karşı daha dirençli olmaktadır (Kaptan ve Korkmaz, 2001: 1). Dolayısıyla güçlü bir azim, başarılı bir performansı beraberinde getirmektedir (Bandura, 1982: 123).

Öz yeterlilik algısı, bireylerin davranışlarını üç şekilde etkilemektedir. Bunları aşağıdaki gibi sıralamam mümkündür (Pajares, 1995: 4):

1. Davranış seçimine etkisi: Bireyler, kendilerini yetkin ve güvende hissettikleri işlerle uğraşmakta ve içinde bulunmak istemedikleri durumlardan kaçmaktadırlar.
2. Çaba göstermeye etkisi: Bireylerin öz yeterlilik algı düzeylerinin hangi seviyede olduğu, onların gösterecekleri çabanın seviyesini de etkilemektedir. Yüksek öz yeterlilik algısına sahip olan birey daha fazla çaba göstermektedir.
3. Düşünce kalıplarına ve duygusal tepkilere etkisi: Düşük öz yeterlilik algısına sahip olan bireyler, görevleri gerçekte olduğundan daha zor bir görev olarak görmektedirler ve bu nedenle de strese girmektedirler. Yüksek öz yeterlilik algısına sahip olan bireyler ise zor işlerden korkmamaktadırlar.

Güçlü öz yeterlilik algısı, bireyin başarısını ve kişisel refahını yükseltmektedir. Bireyler bir alanda kendilerini güçlü hissederlerse, bu alandaki zor işleri kaçınılması gereken bir iş olarak değil, başarılması gereken bir iş olarak görmektedirler. Yüksek öz yeterlilik algısına sahip olan birey huzurlu bir hayat sürdürürken, düşük öz yeterlilik algısına sahip olan birey stres, kaygı ve depresyon gibi olumsuz duygular hissetmektedir (Pajares, 1997: 6). Öz yeterlilik algısı ne kadar güçlü olursa, bireylerin kendileri için belirledikleri hedef zorlukları da o kadar yüksek olur ve bu hedeflere bağlılıklarında da son derece kararlı olurlar (Bandura, 1994: 73). Sonuç olarak öz yeterlilik algısı bireyin, etkili problem çözme ve karar verme stratejilerini kullanabilmesini, yeteneklerini daha etkin bir biçimde planlamasını ve yönetmesini, beklentilere karşı daha olumlu olmasını ve daha yüksek hedefler belirlemesini sağlamaktadır (Chemers vd., 2001: 56).

Öz yeterlilik algısı, bireyin kendisine güvenmesi konusunda güçlü bir unsurdur. Kendine güvenen birey, işinde yenilik yapmaktan korkmamakta ve daha fazla sorumluluk almaktan kaçınmamaktadır (Ayık vd., 2015: 208). Öz yeterlilik algısı yüksek olan birey, daha fazla risk alma eğilimi göstermektedir (Basım vd., 2008: 127). Belirli bir alanda gerekli öz yeterlilik algısına sahip olduğunu düşünen birey, daha zor ve iddialı hedefler seçmektedir. Güçlü bir öz yeterlilik algısı, sadece hedef belirlemeye yardımcı olmaz aynı zamanda o hedefi gerçekleştirmek için daha fazla ısrarcı olunmasını sağlar. Yani, öz yeterlilik algısı güçlü olan bireylerin daha

güçlü hedefleri bulunmaktadır (Luszczynska vd., 2005: 441). Ayrıca öz yeterlilik algısı yüksek olan birey, bir görevi yaparken karşılaştığı zorlukları aşabilme konusunda gerekli olan çözümü bulmada daha başarılı olduğu için, yaptığı görevlerin sonucuna daha kısa zamanda ulaşabilmektedir (Aylar ve Aksin, 2011: 300).

Öz yeterlilik algısının azalmaması için; bireyin yılmadan işini yapmaya devam etmesi, zorluklara karşı mücadele etmesi; işverenin ise, öz yeterliliğin önemini vurgulaması ve geliştirilmesini desteklemesi gerekmektedir (Margolis ve McCabe, 2004: 241). Bireyin karşılaştığı sorunlara çözüm bulmayı başarılı bir şekilde gerçekleştirmesi ve kendi kendini motive eden bir birey olabilmesi için öz yeterlilik algısını pozitif yönde geliştirmesi gerekmektedir (Akkoyunlu ve Kurbanoglu, 2003: 3). Ayrıca bireyin, yaptığı iş doğrultusunda bir hedef belirlemesi öz yeterlilik algısını yükseltmektedir. Ancak kolay ulaşılabilen hedefler bireyin öz yeterlilik algısını yükseltmemektedir. Çünkü ulaşılabilen hedefler, bireyin yeteneklerinin sınırları hakkında bilgi vermemektedir (Schunk, 1990: 77).

Bireylerin öz yeterlilik algısını güçlendirmek için yöneticiler, çalışanlarının bireysel ihtiyaçlarını karşılamalı, her çalışanın kendi yeteneği doğrultusunda görevler vermeli ve iş birliğine dayalı bir çalışma ortamı geliştirmelidirler (Senemoğlu, 2013: 235). Ayrıca işlerin karmaşıklığı ve uzunluğunu azaltmak, çalışanların öz yeterlilik algılarını yükseltebilmektedir (Margolis ve McCabe, 2004: 242). Ödüller ve teşvikler çalışanın öz yeterliliğini yükseltmektedir. Çalışanlara yaptıkları iş doğrultusunda ödül verileceği söylenilirse, çalışanlar o işi yapmak için daha çok çaba sarf etmektedirler (Schunk, 1990: 72-73).

2.1.5. Öz Yeterlilik Algısının Kaynakları

Öz yeterlilik algısı; gerçekleştirilmiş başarılı deneyimler, gözlemlenen deneyimler, sosyal ikna, fizyolojik ve duygusal durum olmak üzere dört temel bilgi kaynağından beslenmektedir (Bandura, 1977: 195). Bireylerin önceki başarılı deneyimleri, kendisiyle benzer insanları gözlemlenmeleri, olumlu duygusal hisleri ve çevrelerinden gelen olumlu geri dönüşler öz yeterlilik algısının beslenmesini sağlayan kaynaklardır (Yıldırım ve İlhan, 2010: 302).

2.1.5.1. Gerçekleştirilmiş başarılı deneyimler

Öz yeterlilik algısında, engelleri aşmak için çaba ve deneyim gerekmektedir (Bandura, 1998: 54). En etkili kaynak, önceki performans deneyimlerine bakılarak elde edilmektedir. Performans deneyimleri doğrudan kişisel deneyimlere dayandığı için ve başarının genellikle bireyin çabasına ve becerisine atfedildiği için en etkili kaynak olarak kabul edilmektedir (Smith, 2002: 2). Birey, önceki deneyimlerine bakarak, yeni faaliyetlerinde ona göre hareket etmektedir (Pajares, 2002). Bir görevi yaparken nasıl davranması gerektiğini, yeteneklerine olan inancına ve önceki performanslarının sonuçlarına göre tahmin edebilmektedir (Pajares, 1997: 3). Başarılı deneyimler öz yeterliliği artırırken, başarısız deneyimler öz yeterliliği düşürmektedir (McConville ve Lane, 2005: 2). Bireyin, olumlu geçmiş deneyimleri öz yeterlilik algısını arttırmakta, olumsuz deneyimleri ise öz yeterlilik algısını azaltmaktadır (Cassidy ve Eachus, 2002: 135).

Deneyim ile öz yeterlilik algısının gelişmesi arasında bir ilişki bulunmaktadır. Bireyin yaşadığı olumlu deneyimler, öz yeterlilik algısının gelişmesini sağlamaktadır (Akkoyunlu ve Kurbanoglu, 2003: 2). Bu durum, bireyin yapacağı faaliyetlerin etkili olması konusundaki inancının gelişmesine yardımcı olmaktadır (Pajares, 1997: 4). Ayrıca bireyin geçmiş deneyimlerine bakarak kendisinde bir gelişim görmesi, motivasyonunu yükseltmekte ve öz yeterlilik algısını güçlendirmektedir (Schunk, 2001: 1).

Bireyin önceki başarıları onun öz yeterlilik algısına sağlam bir inanç kazandırmaktadır (Bandura, 1994: 72). Bireyin bir konuda deneyimsiz olması, öz yeterlilik algısının düşük olmasına neden olmaktadır (Aşkar ve Umay, 2001: 7). Öz yeterlilik algısının geliştirilmesi, engellerin aşılmasına yönelik çaba gösterilerek deneyim kazanılmasını gerektirmektedir (Bandura, 1999: 46). Güçlü bir öz yeterlilik algısı uyandırmanın en etkili yolu geçmiş performans deneyimlerinden geçmektedir (Bandura, 1998: 53).

2.1.5.2. Gözlemlenen deneyimler

Öz yeterlilik algısını oluşturmak ve güçlendirmek için ikinci bir kaynak, gözlem yoluyla edinilen deneyimlere dayanmaktadır (Bandura, 1999: 47). Bu kaynak, ilk kaynağa göre bireylerin öz yeterlilik algılarını etkileyen daha az etkili bir kaynaktır. Ancak bireylerin, bir görevi yerine getirirken performanslarını gözlemlemek, gözlem yapan bireylerin öz yeterliliğini yükseltebilmektedir (Kotaman, 2008: 120). Bu kaynak sayesinde bireyler, etkili beceriler ve stratejiler öğrenebilmektedirler (Bandura, 1994: 72). Bireyler, kendi yetenekleri hakkında bir belirsizlik yaşadıklarında ya da önceki deneyimleri kısıtlı olduğunda bu kaynağa başvururlar. Başkalarını gözlemlemek, gözlemcinin kendi yetenekleri hakkındaki inançlarına katkıda bulunmaktadır (Pajares, 2002).

Kendine benzer insanların çaba göstererek başarılı olduklarını görmek gözlemcilerin, benzer faaliyetleri gerçekleştirmek için gerekli olan yeteneklere sahip oldukları inancını arttırmaktadır (Bandura, 1994: 72). Bireyin gözlemleyerek öğrendiği bir model, onun kendine olan inancını aşlamaya yardımcı olabilmektedir (Pajares, 1997: 3). Başkalarının başarısız olduğunu görmek, bireyin benzer faaliyetleri yapabilme kabiliyeti konusunda kendinden şüphe etmesine neden olmaktadır (Bandura, 1998: 54). Bireyin gözlemlediği bireyle arasında bir benzerlik olduğunda daha güçlü bir etki görülmektedir. Gözlemlenen bireyin görevi başarılı bir şekilde yerine getirmesi, gözlem yapan bireyin “o yapabilirse ben de yapabilirim” şeklinde düşünmesini sağlamaktadır (Bandura, 1986: Akt. McConville ve Lane, 2005: 2).

2.1.5.3. Sosyal ikna

Üçüncü kaynak, sosyal iknadır. Etkili bir ikna, öz yeterlilik algısını arttırmakta ve bireyin verilen görev için daha fazla çaba harcamasını sağlamaktadır. Bu da bireyin başarı şansını yükseltmektedir (Bandura, 1998: 54). Çevreden gelen olumlu geri bildirimler, bireyin öz yeterlilik algısını yükseltmektedir (Schunk, 1995: 282). Çevresindeki insanlar bireye, yaptığı görev çerçevesinde göstermiş olduğu davranışların, o görevi yapabilmek için ne derece yeterli olduğunu söylemektedirler

(Kahyaoğlu ve Yangın, 2007: 75). Bireyler, çevreden gelen ikna edici öneriler ile faaliyetlerini sürdürmeye devam etme eğilimi göstermektedir (Akbaş ve Çelikkaleli, 2006: 100). Sosyal iknanın amacı, beceri ve kabiliyet düzeyini arttırmak değil, bireyin bir görevi gerçekleştirmeye yönelik inancını arttırabilmektir (Stajkovic ve Luthans, 1998: 72).

Sosyal ikna, bireylerin cesaretlendirilmesi esasına dayanmaktadır (McConville ve Lane, 2005: 2). Verilen görevlere hakim olma yetenekleri konusunda ikna olan bireyler, görevi yapmak için çaba göstermektedir (Bandura, 1994: 72). Ayrıca verilen bir görevi yapabilecek yeteneğe sahip oluşuna ikna olan bireyler, bu görevi yaparken karşılaştıkları bir zorluk karşısında yeteneklerinden şüphe duymamaktadırlar ve bu zorluğu aşabilmek için daha fazla çaba göstermektedirler (Bıkmaz, 2001: 199). Sosyal ikna, bireyin öz yeterlilik algısına olan inancını arttırarak onu, daha fazla çaba harcamak için teşvik etmektedir. Böylece sosyal ikna, bireyin becerilerinin gelişmesine katkı sağlamaktadır (Bandura, 1982: 127).

İkna edenler, olumlu teşviklerle bireylerin kendine olan inançlarını güçlendirebilmektedirler (Bandura, 1986: Akt. Pajares, 1997: 5). Görevi yapmak için bireye yeterli teşvik verilmesi, verilen görevlere ne kadar çaba harcayacağı ve stresli durumlarla başa çıkmaya ne kadar süre devam edeceği konularında önemli bir belirleyicidir (Bandura, 1977: 194). Diğer taraftan olumsuz değerlendirmeler, öz-yeterlilik algısı üzerinde zayıflatıcı bir rol oynamaktadır (Pajares, 2002). Sosyal ikna, bireylerin öz yeterlilik algısı konusunda daha sınırlı bir etkiye sahiptir çünkü bireyler, sonuçlara doğrudan tanık olmamaktadırlar. Dolayısıyla ikna edenin ikna kabiliyetine bağlıdır (Zimmerman, 2000: 8).

2.1.5.4. Fiziksel ve duygusal durumlar

Bireyin fiziksel ve duygusal durumu, öz yeterlilik algısını etkileyebilecek diğer bir bilgi kaynağıdır (Bandura, 1977: 198). İnsanların bir işi yerine getirmek ile ilgili öz yeterlilik algıları, o faaliyeti gerçekleştirirken yaşadıkları fiziksel ve duygusal durumlardan da etkilenebilmektedir. Bireyin bir faaliyeti gerçekleştirirken yaşamış olduğu heyecan, stres, korku gibi duygusal etkenler, onun bu faaliyeti başarılı bir

şekilde gerçekleştirip gerçekleştiremeyeceği hakkında bilgi vermektedir (Kurbanoglu, 2004: 141). Güç ve dayanıklılık içeren faaliyetlerde bireyler ağrılarını ve yorgunluklarını, fiziksel yetersizliklerinin bir belirtisi olarak düşünebilmektedirler (Pajares, 2002). Birey, görevini icra ederken bu süre zarfında geçireceği bir hastalık ya da hastalığa yakalanma korkusu, onun öz yeterlilik algısını etkilemektedir (Ordun, 2005: 60).

Bireyin ruh hali de onun öz yeterlilik algısı hakkındaki düşüncelerini etkilemektedir. Pozitif bir ruh haline sahip olan bireyin, öz yeterlilik algısı yükselmektedir (Bandura, 1998: 54). Bir işi yaparken endişe duymayan bireyler, kendilerini daha yeterli hissetmektedirler (Schunk ve Zimmerman, 2007: 9). Bireylerin, bir işi başarı ile gerçekleştirebileceklerini düşünmeleri, bu işten hoşnut olmalarını ve bireylerin olumlu duygular yaşamalarını sağlamaktadır (Özdemir, 2008: 279).

Birey, yetenekleri hakkında olumsuz düşünceler yaşadığında ise öz yeterlilik algısı azalmaktadır. (Pajares, 2002). Bireylerin herhangi bir işi yerine getirirlerken yaşadıkları kaygı, stres gibi duygusal durumları, onların öz yeterlilik algıları üzerinde olumsuz bir etkiye sebep olmaktadır (Korkut ve Babaoğlu, 2012: 270). Ayrıca bireylerin bir işi yerine getirirlerken, sonucunun başarısız olacağını düşünmeleri onların kaygı, stres gibi olumsuz duygulara kapılmalarına neden olmaktadır. Bu duygular bireylerin öz yeterlilik algılarını etkilediği gibi gösterecekleri performansların da olumsuz olmasını etkilemektedir (Özdemir, 2008: 279). Sonuç olarak bireylerin olumlu duyguları öz yeterlilik algılarını yükseltirken, olumsuz duyguları, öz yeterlilik algılarını düşürmektedir (Bandura, 1986, Akt: Kurbanoglu, 2004: 141).

Birey, kendi düşüncelerini değiştirebilme yeteneğine sahip olduğu için, öz yeterlilik algıları da fiziksel ve duygusal durumlarına göre etkilenmektedir (Pajares, 1997: 5). Yani öz yeterlilik algısını değiştirmenin dördüncü yolu, fiziksel durumu geliştirmek ve olumsuz duygusal durumları azaltmaktır (Bandura, 1999: 47). Sonuç olarak öz yeterlilik algısı bireyin, gerçekleştirilmiş başarılı deneyimlerinden,

gözlemlediği deneyimlerden, fiziksel ve duygusal durumundan ve toplumdan etkilenmektedir (Schunk,1990: 71).

2.1.6. Öz Yeterlilik Algısının Süreçler Üzerindeki Etkisi

Öz yeterlilik algısı, dört temel süreç üzerinde bazı etkiler yaratmaktadır. Bu süreçler bilişsel, motivasyonel, duygusal ve seçme süreçlerinden oluşmaktadır (Bandura, 1994: 4).

2.1.6.1. Bilişsel Sürece Etkisi

Bireylerin öz yeterlilik algılarının, bilişsel süreçler üzerindeki etkisi çeşitli biçimlerde olmaktadır (Bandura, 1995: 4). Bireyin yapacağı davranışların çoğu, öncelikle zihinde tasarlanmaktadır. Bireylerin kendi yeterliliklerine olan inançları, yapacakları görevin sonucunu etkilemektedir (Bandura, 1993: 118). Öz yeterlilik algısı yüksek olan bireyler, zihinlerinde başarılı senaryolar tasarlamaktadırlar (Bandura, 1994: 4).

Bilişsel süreç, bireylerin davranışlarını doğru şekilde yönlendirmede oldukça etkilidir. Bireyler, değişen durumlarda başarılı bir şekilde ilerleyebilmek için doğru kararlar verebilmeli, farklı olayların muhtemel etkilerini tahmin edebilmeli ve davranışlarına bu doğrultuda yön verebilmelidir (Bandura, 1999: 4). Bilişsel faktörler, bireylerin hangi çevresel olayları gözlemleyeceğini, olayların kalıcı etkiler bırakıp bırakmayacağını, bireyler üzerinde hangi duygusal etkiler bırakacağını ve bilgilerin ileride nasıl kullanılacağını belirlemektedir (Bandura, 1989: 9). Karmaşıklık ve belirsizlik içeren bilginin, etkili bir şekilde bilişsel olarak işlenmesi gerekmektedir. Bireyler yapmayı düşündükleri davranışları önceden zihinlerinde tasarlayarak; faaliyete geçirecekleri hareketleri tartma, gösterecekleri davranışlar için yeni seçenekler bulma ve hangi faktörlerin ne kadar iyi çalıştığını görebilme imkanı sağlamaktadırlar (Bandura, 1995: 6).

Düşünmenin önemli bir fonksiyonu, bireylerin olayları öngörmelerini sağlamak ve hayatlarını etkileyen durumları kontrol etme yollarını geliştirmektir (Bandura, 1995: 6). Ayrıca düşünme, bireylerin olayları öngörebilmesi ve hayatlarını

etkileyebilecek eylemleri kontrol altına alacak yollar üretmesini sağlamaktadır (Bandura, 1994: 4). Bireyler bu yolla yapacakları davranışların etkileri hakkında fikir sahibi olabilmektedirler (Isen, 1987: 204). Öz yeterlilik algısı güçlü olan bireyler, performanslarını arttıracak olumlu düşüncelere sahip olmaktadır (Bandura, 1995: 6). Ayrıca bireylerin öz yeterlilik algısı ne kadar yüksek olursa, kendileri için belirledikleri hedeflerin zorluğu ve o hedeflere bağlılıkları da o kadar yüksek olmaktadır (Latham ve Locke, 1991: 220).

2.1.6.2. Motivasyonel sürece etkisi

Bireylerin öz yeterlilik algıları, motivasyonlarının belirlenmesinde kilit bir rol oynamaktadır. Motivasyon, bilişsel bir süreçtir. Yani bireyler, görevi yapabileceklerine dair bir inanç oluşturarak kendilerini motive etmektedirler (Bandura, 1995: 6). Bireylerin öz yeterlilik algıları, motivasyonlarına çeşitli şekillerde katkıda bulunmaktadır. Bireylerin hedeflerinin belirlenmesini sağlamakta, bu hedefler için ne kadar çaba sarf edeceklerinin, güçlükler karşısında ne derece sabırlı olacaklarının ve başarısızlıklara karşı ne kadar direnç göstereceklerinin belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Sabancı ve Uslu, 2016: 429). Düşük öz yeterlilik algısına sahip olan bireyler, karşılıklarına bir engel çıktığında, çaba göstermekten hemen vazgeçmektedirler. Yüksek öz yeterlilik algısına sahip olan bireyler ise, daha çok çaba göstermektedirler (Bandura, 1995: 8).

Bireylerin motivasyonlarını yükseltmek için, öz yeterlilik algısı önemli bir faktördür (Özdemir, 2008: 281). Yeterli motivasyona sahip olduğunu düşünen bireyler, amaçlarını gerçekleştirene kadar yaptıkları görevde çaba göstermeye devam etmektedirler (Bandura, 1994: 5). Bireylerin performanslarının motive edici ya da cesaret kırıcı olup olmadığı, kendilerinin yeterlilikleri konusunda belirledikleri standartlara ulaşabilme potansiyellerinden etkilenmektedir.

Öz yeterlilik algısı düşük olan bireylerin, başarısızlıktan dolayı kolaylıkla cesaretleri kırılabilmektedir. Güçlü öz yeterlilik algısına sahip olan bireyler ise, başarısızlıklarla karşılaştıkları zaman, görevlerine daha çok yoğunlaşmakta ve başarıya ulaşana kadar çabalamaya devam etmektedirler (Bandura ve Cervone, 1983:

1018). Kendilerini son derece yeterli gören bireyler, başarısızlıklarının çabalarındaki yetersizlikten kaynaklandığını; kendilerini yetersiz gören bireyler ise başarısızlıklarının, yeteneklerindeki yetersizlikten kaynaklandığını düşünmektedirler (Bandura, 1994: 5).

Bireyin kendini etkileme kapasitesi, onun motivasyonuna önemli bir katkı sağlamaktadır (Bandura, 1994: 5). Yüksek öz yeterliliğe sahip olan bireyler, bir görevi yapabilmek için gerekli yeterliliğe sahip oldukları konusunda kendilerini inandırmakta ve kendi motivasyonlarını yükseltmektedirler (Bandura, 1993: 128). Yani öz yeterlilik algısı, bireylerin motivasyonlarını belirleyen önemli bir etkidir (Karahana ve Uyanık Balat, 2011: 2).

2.1.6.3. Duygusal sürece etkisi

Bireylerin zor durumların üstesinden gelebilme kabiliyetlerine olan inançları, motivasyonlarını etkilediği gibi, stres ve depresyon gibi duygusal durumlarını da etkilemektedir (Bandura, 1995: 8). Yüksek öz yeterlilik algısı, olumsuz duygulara karşı merkezi bir rol oynamaktadır (Bandura, 1994: 5). Oluşabilecek tehditleri kontrol edebildiklerini düşünen bireyler, zihinlerinde rahatsız edici düşünceler oluşturmamaktadırlar. Tehditleri yönetemediklerini düşünen bireyler ise, yüksek bir kaygı hissetmektedirler. Ayrıca bu bireyler, yaşadıkları çevreyi birçok yönden tehlikeli görmektedirler ve en ufak bir tehlikeden endişe duymaktadırlar (Bandura, 1993: 132).

Öz yeterlilik algısının; yapılacak davranışların seçiminde, olumsuz duyguları kontrol etme ve bu duyguları yönetme yeteneği üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır (Chemers vd., 2001: 56). Güçlü bir öz yeterlilik algısı, bireylerin olumsuz düşüncelerini kontrol altında tutmalarını sağlamakta ve bireylerin duygusal açıdan iyi hissetmelerinde olumlu bir etkiye sahip olmaktadır (Bandura, 1993: 133). Yani öz yeterlilik algısı, bireylerin düşünce süreçlerinin kontrol edilmesini sağlayan kilit bir faktördür (Bandura, 1994: 6). Bireylerin öz yeterlilik algıları güçlü olursa, onlara duygusal açıdan olumsuz duygu yaratan durumlardan kaçmamakta ve cesur davranmaktadırlar. Yani, bireyler, kontrol edebileceklerine inandıkları tehditler için

endişe duymamaktadırlar (Bandura, 1995: 9). Düşük öz yeterliliğe sahip olan bireyler ise kendilerini olumsuz düşüncelerle sıkıntıya sokmakta ve zor durumlar karşısında güçlü duramamaktadırlar (Bandura, 1994: 5).

Güçlü öz yeterlilik algısına sahip olan bireyler, zorlu durumlar karşısında olumlu düşünebilme yeteneği göstermektedirler. Bu durum, onların zorlu durumları bir tehdit olarak değil, aşılabilecek bir engel olarak görmelerini sağlamaktadır (Chemers vd., 2001: 56). Düşük öz yeterlilik algısına sahip olan bireyler ise karşılaştıkları zor durumlar karşısında stres, tedirginlik ve depresyon gibi olumsuz duygular yaşamaktadırlar (Çapri ve Çelikkaleli, 2008: 35). Yani güçlü bir öz yeterlilik algısı, bireylerin karşılarına çıkan zorluklara direnmelerini ve bu zorluklar karşısında oluşabilecek olumsuz duygulara, karşı koyabilmelerini sağlamaktadır (Bandura, 1994: 6).

2.1.6.4. Seçim sürecine etkisi

Öz yeterlilik algısı, bireylerin yapacakları faaliyetlerin ve yaşadıkları ortamların seçiminde etkili bir rol oynamaktadır (Schwarzer, 2014: 30). Bireylerin çoğu, kendilerini yetkin ve güvende hissettikleri işlere girmektedirler (Pajares, 1997: 6). Yeteneklerini aştığını düşündükleri faaliyetleri ise yapmaktan kaçınmaktadırlar (Bandura, 1994: 7). Çünkü zor görevlerle karşı karşıya kaldıklarında, hissettikleri bireysel eksikliklerinden dolayı, başarısız olacaklarını düşünmektedirler (Bandura, 1995: 11). Bu bireyler, kendilerini yeterli hissettikleri görevleri üstlenmektedirler (Karahana ve Balat, 2011: 2). Öz yeterlilik algısı düşük olan bireyler, kişisel yetersizliklerine odaklanarak, sergileyecekleri davranışlar için daha az çaba harcamakta, başarısızlıklardan sonra yeterlilik duygularını düzeltmekte zorluk çekmekte, stres ve depresyona yatkın olmaktadır (Bandura, 1998: 61). Öz yeterlilik algısı yüksek olan bireyler ise zor gördükleri faaliyetleri kolayca üstlenmekte ve yapacakları görevlerde daha fazla çaba göstermektedirler (Bandura, 1993: 135). Ayrıca öz yeterlilik algısı güçlü olan bireyler, başarısızlıklardan sonra daha kolay toparlanmaktadırlar (Bandura, 1995: 11).

Öz yeterlilik algısı seçim süreci yoluyla, bireylerin yeteneklerini ve yaşam biçimlerini etkileyen çevre seçimlerini şekillendirmektedir (Bandura, 1998: 61). Bireyler yaptıkları seçimlere göre farklı yetenekler, ilgi alanları ve sosyal özellikler kazanmaktadırlar. Bireylerin yapacağı her türlü seçim, onların kişisel gelişimini derinden etkilemektedir. Çünkü bireylerin seçecekleri ortam, onların yeteneklerini, değerlerini ve ilgi alanlarını geliştirmeye devam etmektedir (Bandura, 1994: 7).

2.2. Mesleki Bağlılık Kavramı

Bu bölümde ilk olarak mesleki bağlılık kavramının tanımı açıklanmış ve mesleki bağlılığın öneminden bahsedilmiştir. Daha sonra mesleki bağlılık ile benzer kavramlara, mesleki bağlılığın boyutlarına ve mesleki bağlılığın güçlendirilmesine değinilmiştir.

2.2.1. Mesleki Bağlılık Kavramının Tanımı

Bağlılık, insan davranışını anlamak için kullanılan temel kavramlardan biridir (Klein vd., 2009: 3). Bağlılık, bireyleri belirli bir odak noktasına veya nesneye bağlayan bir kuvvettir (Sears, 2010: 14). Bağlılık, kişi tarafından kabul edilen belli inanışlar çerçevesinde ortaya çıkan durumlara yönelik kişinin kendini adaması olarak tanımlanabilir (Cihangiroğlu vd., 2015: 368). Koçel (2015: 534) ise bağlılığı, kişinin belirli bir hedef doğrultusunda bütün emeğini ve gücünü harcaması, o hedef için uğraşması olarak tanımlamıştır. Bağlılık, kişinin kendini bağlı hissettiği şeye karşı yerine getirmek mecburiyetinde olduğu yükümlülüğüdür (Çöl, 2004).

İlgili yazın incelendiğinde kariyer (career), uzmanlık gerektiren meslek (profession) ve meslek (occupation) kavramları birbirlerinin yerine kullanılmaktadır (Meyer vd., 1993: 539). Blau (1985: 278) çalışmasında kariyer bağlılığı kavramını kullanmıştır ve kariyer bağlılığını, kişinin mesleğine veya yaptığı işe karşı tutumu olarak tanımlamıştır (Tak ve Çiftçioğlu, 2008: 157). Kariyer bağlılığı, kişinin tercih etmiş olduğu kariyer rolünü yerine getirmek için güçlü bir motivasyonla ve kararlı bir şekilde hareket etmesidir (Çiçek vd., 2016: 418).

Yazında birbirlerinin yerine kullanılan bağıllık kavramlarından bir diğeri de profesyonel bağıllıktır. Profesyonel bağıllık kavramı, mesleki bağıllık kavramı yerine kullanılabilir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 4). Aranya vd. ise “profesyonel bağıllık” ifadesini tercih etmişlerdir (Tak ve Çiftçioğlu, 2008: 157). Van Maanen ve Barley (1984), profesyonelliği, mesleğin alt kümesi olarak görmüşlerdir (Akt. Blau, 2001: 281). Profesyonellik, profesyonel olma durumudur. Bir işin profesyoneli olmak için o işi en ufak detayına kadar biliyor olmak gerekir (Kaya ve Zerenler, 2014: 55).

Bu üç bağıllık kavramından mesleki bağıllık kavramı en açıklayıcı tabir olarak görülmektedir (Blau, 2001: 281). Kariyer kavramının anlamı ile ilgili ortak bir görüş olmadığı için kariyer bağıllığı ifadesini kullanmak tercih edilmemektedir (Allen ve Meyer, 1993: 49-50). Kariyer bağıllığı, çalışanın kariyerine yönelik hedeflerini içermektedir (Carson ve Bedeian, 1994: Akt. Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007:3). Mesleki bağıllıkta ise belirli bir hedef bulunmamaktadır. Sadece kişinin mesleğine devam etme arzusu bulunmaktadır. Diğer bağıllık kavramı olan profesyonel bağıllık kavramı ise, kısıtlayıcı bir anlatım içermektedir (Lee vd., 2000: Akt. Weng ve McElroy, 2012: 257). Hem profesyonel olan bireyler hem de profesyonel olmayan bireyler, çalışma hayatları boyunca mesleki bağıllık deneyimini yaşayabilmektedirler (Meyer vd., 1993: 539). Meslek (occupation) kavramı hem profesyonel hem de profesyonel olmayanları kapsadığı için daha genel ve kapsamlı bir terimdir (Lee vd., 2000: 800).

Mesleki bağıllık kavramı gün geçtikçe üzerinde daha fazla araştırma yapılan bir konu haline gelmiştir (Cihangiroğlu vd., 2015: 603). Mesleki bağıllığın incelenmesinin önemi ve gerekliliği, son on yılda yaşanan ekonomideki hızlı değişimler ve insanların mesleki hayatlarını devam ettirme gereksiniminde olmalarından kaynaklanmaktadır (Tsoumbris ve Xenikou, 2010: 402). Mesleki bağıllık ile ilgili yazın incelendiğinde kavramın ilk olarak Greenhaus (1971) tarafından “kişinin bir işe ya da bir kariyere önem vermesi” şeklinde tanımlanmıştır (Akt. Tak ve Çiftçioğlu, 2008: 156). Mesleki bağıllık kavramı ilk kez Morrow (1983) tarafından kavramsallaştırılmıştır (Tak ve Çiftçioğlu, 2009a: 36).

Mesleğe olan bağlılık ile mesleğe duygusal bir bağlılık kastedilmektedir (Meyer vd., 1993: 539). Nagale ve Neuenschwander (2014: 386) ise mesleki bağlılığı, kişinin mesleğine olan duygusal tepkisi olarak tanımlamıştır. Mesleki bağlılık, bireyin mesleği ile ne kadar özdeşleştiğini ve mesleğinin değerlerini ne derece benimsediğini göstermektedir (Morrow ve Goetz, 1988: Akt. Morrow ve Wirth, 1989: 41).

Mesleki bağlılık bireyin, hayatında kazanmış olduğu beceriler ve uzmanlıklar sonucunda mesleki hayatının onun için ne denli önemli olduğunu anlaması ile ilgilidir (Çöl, 2004). Kişi, mesleğine uzun yıllarını verdikten sonra, mesleğinin onun için ne kadar önemli olduğunu fark ettiğinde, mesleğinin gerekliliklerini benimsemeye başlar (Çetin vd., 2010: 126). Aranya ve Ferris (1984: 8) mesleki bağlılığı, kişinin mesleğine devam etme arzusu ve mesleki norm ve hedeflerin kişi tarafından kabul edilmesi olarak tanımlamıştır.

Mesleki bağlılık bireyin, mesleğin gerektirdiği değerlere inancını, mesleği için çaba harcamasını ve mesleğe devam etme arzusunu sürdürmeyi gerektirmektedir (Aranya vd., 1981: Akt. Morrow ve Wirth, 1989: 41). Mesleğine bağlı olan bir çalışan için mesleği, hayatının bir parçası olarak kabul edilmektedir (Bogler ve Somech, 2004: 279). Çalışanların, yaptıkları mesleği benimsemeleri, bu mesleği yapmaktan gurur duymaları ve mesleki etiğe önem vermeleri, onların bu mesleğin gerektirdiği temel nitelikleri taşıdıkları anlamına gelmektedir (Şişman ve Acat, 2003: 239). Mesleki bağlılık, meslek ile ilgili motivasyonun bir bileşeni olarak tanımlanmaktadır (Meyer vd., 2004: Akt. Klassen ve Chiu, 2011: 115).

Mesleki bağlılık, kişinin mesleğine karşı duyduğu psikolojik bir etken üzerine kuruludur ve kişiyle mesleği arasında duygusal bir bağ sağlamaktadır. Güçlü bir mesleki bağlılığa sahip olan birey, mesleki bağlılığı zayıf olan bir bireye göre mesleği hakkında daha fazla olumlu hislere sahiptir (Lee vd., 2000: 800). Mesleki bağlılığı yüksek olan bireyler, meslekleri hakkında olumlu duygular beslemektedirler (Blau ve Holladay, 2006: 292). Çalışanların mesleklerine olan bağlılıkları, meslekleri ile kendileri arasında bir bağ olduğunu göstermektedir. Bu durumda çalışanlar,

mesleklerinin kendileri için bir anlam ifade ettiklerini düşünmekte ve mesleklerine bağlılıklarını sürdürmektedirler (Kaya ve Zerenler, 2014: 88).

Bireyin, yaptığı mesleğin onun için ne anlam ifade ettiği, mesleki bağlılığını etkileme açısından önem arz etmektedir. Ayrıca birey ile mesleği arasındaki ilişkide ortaya çıkan olumlu ya da olumsuz duygular da bireyin mesleki bağlılığını etkilemektedir. Bu duyguların olumlu yönde olması, bireyin mesleki bağlılığını da olumlu yönde etkilemektedir (Aytaç, 2005: 836). Bireyin, kendisini çalışmaya adanması ve kariyer hedefleri doğrultusunda emek harcaması, mesleğine olan bağlılığını tetiklemektedir (Blau, 1988: 285). Mesleki bağlılığa sahip olan bir birey, mesleğinin gerektirdiği yükümlülüklerle büyük ölçüde bağlıdır ve bu yükümlülükler için daha fazla emek harcamaya gönüllü olmaktadır (Porter vd., 1973: 3-4). Mesleki bağlılığı olan bireyler, hem meslek için hem de örgüt için gönüllü olarak çaba harcamaktadırlar. Onlar için yaptıkları iş, daha çok anlam kazanır. Bu durum kişinin motivasyonunu da yükseltmektedir (Kaya ve Zerenler, 2014: 49).

2.2.2. Mesleki Bağlılık İle İlgili Benzer Kavramlar

İşletmelerin en önemli amaçlarından birisi, çalışanların becerilerinin gelişmesine katkıda bulunarak onlardan en yüksek düzeyde verim alabilmek ve örgüte daha çok bağlanmalarını sağlamaktır (Özler vd., 2008: 43). Bağlılık konusu hakkındaki çalışmalar incelendiğinde; örgütsel bağlılık, işe bağlılık, mesleki özdeşleşme gibi kavramların ilgili yazında bulunduğu görülmektedir (Kaya ve Zerenler, 2014: 59). Mesleki bağlılık, her ne kadar örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve mesleki özdeşleşme ile benzerlik gösterip karıştırılsa da, mesleki bağlılık bu kavramlardan farklı bir kavramdır. Aşağıda bu kavramlar açıklanmaktadır:

2.2.2.1. Örgütsel bağlılık

Örgütsel bağlılık konusu ile ilgili çalışmalar 1960'lı yıllara dayanmaktadır (Çetin vd., 2014: 2). Örgütsel davranış, örgütsel psikoloji ve sosyal psikoloji gibi alanlara ilginin artması, örgütsel bağlılık konusunda çalışma yapan kişilerin, konuyu kendi bakış açılarına göre yorumlamalarına neden olduğundan dolayı örgütsel

bağlılık kavramı ile ilgili fikir birliğine varılmış bir tanım yoktur (Eryeşil ve İraz, 2017: 132).

Örgütsel bağlılık konusunda yapılan ilk tanımlamalardan birisi Grusky'e aittir (Yüceler, 2009: 447). Örgütsel bağlılık, bireyin çalıştığı örgüte göstermiş olduğu bağın kuvveti olarak ifade edilmektedir (Grusky, 1966: 489). Örgütsel bağlılık, çalıştığı örgütün özelliklerine bireyin duygusal bir tepkisidir (Cook ve Wall, 1980: 40). Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine karşı hissettikleri bir bağ ya da bağlantıdır (Mellor vd., 2001: 173). Koçel (2015: 534) ise örgütsel bağlılığı, kişinin çalıştığı örgütün hedeflerini benimsemesi ve bütün çabasını bu hedefler doğrultusunda harcaması şeklinde tanımlamıştır. Örgütsel bağlılık, örgütün değerleri, vizyonu ve misyonu konusunda çalışanların kararlılığı ile ilgilidir (Staniok, 2016: 19).

Kişinin çalıştığı işte, olduğundan daha iyi bir performans gösterebilmesi, çalıştığı örgüte karşı büyük bir bağlılık duymasına bağlıdır (Çetin vd., 2014: 2). Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüte karşı duyduğu sadakat tutumudur ve örgütünün başarısı için çalışanın göstermiş olduğu ilgi olarak tanımlanabilir (Bayram, 2005: 125). Bu kavram iş yerlerindeki iyi halin oluşmasına katkıda bulunan bir faktördür (Cook ve Wall, 1980: 40). Örgütüne bağlı olan kişi, çalıştığı örgüt ile özdeşleşir, kararlara katılımda istekli davranır ve sadakat duygusu taşır (Seçkin, 2011: 347). Örgütsel bağlılık konusunda yapılan tanımların ortak özelliği, örgüte bağlı olan çalışanların, örgütün başarısı için ellerinden geleni yapma yönünde bir davranış sergilemeleridir (Eryeşil ve İraz, 2017: 133).

Örgütler, bünyelerinde insan unsurunu barındırdıklarından, örgütlerde mesleki ve örgütsel bağlılık ilişkisi önem taşımaktadır (Çöl, 2004). Bu ilişkiye bağlı olarak, çalışanların mesleklerine olan tutumları, örgütlerine olan tutumlarını etkileyebilmektedir (Ceylan ve Bayram, 2006: 107). Kişinin mesleki bağlılığı bulunmazsa, çalıştığı örgüte bağlanması beklenemez (Uysal, 2013: 94). Greenhouse (1971)'a göre mesleki bağlılıktan söz edebilmek için, kişinin yapmış olduğu iş ile ilgili kendini geliştirmeye başlaması ve mesleğinin, yaşamında önemli bir rol oynaması önemlidir (Akt. Benligiray ve Sönmez, 2011: 30). Çalışanların örgütsel

bağlılıkları ile mesleki bağlılıkları arasında bir ilişki olması, mesleki bağlılığı etkileyecek durumların, örgütsel bağlılığı da ekileceğini göstermektedir (Cihangiroğlu vd., 2015: 371).

Örgütsel bağlılık kavramı, çalışanın istihdam edildiği örgütüyle ilgili bir kavramı ifade etmektedir. Mesleki bağlılık kavramı ise, bir meslek ile ilgili bir kavramı ifade etmektedir (Meyer ve Herscovitch, 2001: Akt. Snape vd., 2008: 3). Uysal da (2013: 95) mesleki bağlılık kavramının, çalışanın mesleğine olan bağlılığı ile ilgili olduğunu, örgütsel bağlılık kavramının ise çalışanın bünyesinde çalıştığı örgütüne olan bağlılığı ile ilgili olduğunu ifade etmiştir. Örgütsel bağlılık, daha çok örgüte yönelik özellikler taşırken; mesleki bağlılık, daha çok çalışana yönelik özellikler taşımaktadır (Çaylıkoca, 2017: 8).

1960'lardan itibaren "çalışanların mesleki bağlılıklarının örgütsel bağlılıklarına göre daha yüksek olduğu" hipotezi yazında birçok çalışmanın konusu olmuştur (Çöl: 2004). Bunun nedeni mesleki bağlılığın, çalışanların mesleki eğitim süreciyle başlaması ve meslek hayatları süresince de güçlenerek devam etmesidir (Kaya ve Zerenler, 2014: 61). Çalışanların çevresel ve örgütsel belirsizliklerle başa çıkmaları zordur ama meslekleri konusunda kontrol güçleri daha fazladır. Bu nedenle çalışanlar, örgütlerine bağlanmak yerine mesleklerine bağlanmayı tercih etmektedirler (Tak ve Çiftçioğlu, 2008: 156).

Mesleki bağlılık, kişinin kendi memnuniyetini ifade ettiği için daha bireysel bir kavramdır. Bu nedenle birey, mesleki bağlılığa ayrıcalık gösterebilmektedir (Çaylıkoca, 2017: 8). Mesleki bağlılık, çalışanlar açısından örgütsel bağlılıktan daha önemlidir. Çünkü çalışan için mesleğini yapmak, mesleğini yaptığı yerden daha değerlidir (Aktaş ve Gürkan, 2015:142).

Sorensen ve Sorenson (1974)'a göre çalışanın mesleki değerleri ile örgütsel değerleri arasında bir uyumsuzluk ortaya çıktığında, çalışanın mesleki bağlılığı, örgütsel bağlılığına göre daha ağır basmakta ve bu durum, kişinin çalıştığı örgüte bağlanmasına engel olmaktadır (Akt. Tak, Özçakır, Çiftçioğlu ve Divleli, 2009: 92). Goulet ve Singh (2002)'e göre ise, kişilerin örgüte bağlılık düzeyi yüksek olduğunda,

kişi örgütten ayrılmayarak örgüt içinde başka bir mesleğe geçebilmektedir (Akt. Ceylan ve Bayram, 2006: 107).

Mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık benzer özellikler taşımalarına rağmen farklı kavramlardır. Bir çalışanın mesleğini çok sevmesi çalıştığı kurumu da sevdiği anlamına gelmez (Çöl, 2004). Kişinin çalıştığı örgüt, mesleki ihtiyaçlarını karşılıyorsa, kişinin örgütsel bağlılık düzeyi yüksektir. Karşılamaadığı durumda ise kişinin örgütten ayrılma düşüncesi artmaktadır (Ceylan ve Bayram, 2006: 107). Çalışanlar, örgütlerinin kendilerine mesleki gelişimleri yönünde yarar sağlayacağına inanırlarsa, hem mesleklerine hem de örgütlerine bağlılık gösterirler (Tak vd., 2009: 92).

2.2.2.2. İşe bağlılık

Çalışanlar ile örgüt arasında güçlü çift yönlü bir ilişki vardır. Bu yüzden örgütteki çalışanların işe bağlılığı önemli bir olgudur (Alshbiel ve Al-Awawdeh, 2011: 96). İşe bağlılık, çalışanın yaptığı işe bağlılık hissetmesi ve çalıştığı kurumun amaçlarını kendi amaçları gibi benimsemesi olarak tanımlanmaktadır (Türkay, Ünal ve Taşar, 2011: 207). İşine bağlılık hisseden çalışanlar, kendilerini çok daha canlı hissederler ve çalışmaktan mutluluk duyarlar (Gül ve Erol, 2016: 53). Mowday ve diğerlerine göre işe bağlılık, çalışanlar tarafından örgütsel değerlerin ve hedeflerin kabul edilmesi ve örgüt için çaba harcamaya istekli olunması durumudur (Akt. Alshbiel ve Al-Awawdeh, 2011: 95).

İşe bağlılık, çalışanın işini yaparken kendisini enerjik hissetmesi, yaptığı işlerden keyif alması ve bu doğrultuda da yapmış olduğu işine daha çok önem vermesi şeklinde ifade edilmektedir (Eryılmaz ve Doğan, 2012: 50). İşine bağlı olan çalışanlar yaptıkları iş onları tatmin etmese bile çalışmaya devam etmektedirler (Rusbult ve Farrell, 1983: 430). İşe bağlılık, kişinin çalıştığı kurumda yaptığı işine olan pozitif tutumudur (Gül ve Erol, 2016: 53). İşine bağlı olan bir çalışan işinden ayrılmayı düşünmemektedir (Benligiray ve Sönmez, 2011: 31). Kaya ve Zerenler (2014: 63) işe bağlanmayı, çalışanın kendisini bütün ilgisiyle işine vermesi ve işine

karşı hissetmiş olduğu pozitif duyguları içeren psikolojik bir durum olarak tanımlamışlardır.

Saleh ve Hosek (1976)'e göre işe bağlılık kavramı ile ilgili yazın incelendiğinde bu kavramın dört farklı şekilde tanımlandığı görülmektedir. Bunlar (Akt. Tepeli, Kayıhan ve Kula, 2017: 676);

- Çalışanın, işini hayatının merkezi haline getirmesi,
- Çalışanın işe katılma isteği ve işini aktif bir biçimde yerine getirmesi,
- Çalışanın işini öz saygısının bir parçası haline getirmesi,
- Çalışanın işini kişiliğinin bir parçası haline getirmesi şeklindedir.

Çalışanın işine olan bağlılığı hem çalıştığı bölüme olan bağlılığını hem de çalıştığı örgüte olan bağlılığını da göstermektedir (Gülova vd., 2013: 56). Kişinin çalıştığı ortam, yaptığı iş ve iş arkadaşları nasıl olursa olsun, kişi kendi mesleki hedefine odaklanmaktadır (Çiçek vd., 2016: 418). İşe bağlılıktan farklı bir kavram olarak mesleki bağlılık, kişinin mesleği doğrultusunda uzmanlık kazanmak için yapmış olduğu işler sonucunda mesleğinin onun için ne kadar önem taşıdığı ile ilgilidir (Baysal ve Paksoy, 1999: 8). Mesleki bağlılığı bulunmayan bir çalışanın işine de bağlı olması beklenmemektedir (Uysal, 2013: 94).

Morrow (1983)'a göre çalışanların mesleki bağlılığa karşı hissettikleri duygular, işe karşı olan veya örgüte karşı olan bağlılıklarına hissettikleri duygulardan daha fazladır (Akt. Fırat, 2015: 11). Benligiray ve Sönmez (2011: 36) tarafından, mesleğe bağlılık ve işe bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan araştırma sonucunda iki değişken arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Yani çalışanların mesleklerine olan bağlılıkları arttıkça, işe olan bağlılıkları da artmaktadır.

2.2.2.3. Mesleki özdeşleşme-örgütsel özdeşleşme

Özdeşleşme, kişinin kendisini belirli bir kişi ya da grup ile bir bütün olarak görmesi ve onunla arasında bir bağ hissetmesidir (Mael ve Ashforth, 1995: Akt. Bulutlar, 2010: 79). Koçel (2015: 534), özdeşleşme kavramını, kişinin kendisini başka bir kişi ile aynılaştırması ve kendini aynılaştırdığı kişide oluşan değişiklikleri

kendinde de hissetmesi olarak tanımlamıştır. Özdeşleşmenin temeli, sosyal kimlik kuramına dayanmaktadır (Tüzün ve Çağlar, 2008: 1013). Sosyal kimlik, kişinin kendisini belirli bir insan topluluğuna ait hissetmesidir (Ashforth ve Mael, 1989: 21). Bireyler, kendilerini içerisinde yaşadıkları toplumda bulunan çeşitli sosyal gruplara göre sınıflandırmaya meyillidirler. Bu sınıflandırmaya göre bireyler, kendilerini bir gruba ait hissederek, o gruba bağlılık duymaktadırlar. Bunun sonucunda da bireyler, sosyal anlamda özdeşleşmiş olmaktadır (Tak ve Çiftçioğlu, 2009b: 102). Sosyal kimlik kuramına göre sosyal kimlik, “ben kimim” sorusuna kısmen cevap verebilmektedir (Karabey ve İşcan, 2007: 232).

Örgütsel özdeşleşme, bireyin kendisini, çalıştığı örgüt ile bir bütün hissetmesi ve örgütün başarısı ya da başarısızlığını kendi başarısı ya da başarısızlığı olarak görmesidir (Çakınberk vd., 2011: 93). Çalışan, örgütün değerleri ile kendi benimsemiş olduğu değerler arasında bir uyum gördüğünde, örgüt ile özdeşleşmeye başlamaktadır (Sezici ve Yıldız, 2017: 41). Örgütsel özdeşleşme, kişinin örgüt ile bir bütün içinde olmasını ve örgüte destekte bulunmasını gerektirmektedir (Miller vd., 2000: Akt. Polat ve Meydan, 2010: 148).

Örgütsel özdeşleşmeden farklı olarak mesleki özdeşleşme, kişinin yaptığı iş ile kendini tanımlamasını (örneğin ben doktorum) ve bu işi yapan bireylere ait özelliklerin, yaptığı iş açısından onu ne ölçüde tanımladığını ifade etmektedir (Van Maanen ve Barley, 1984: Akt. Mael ve Ashforth, 1992: 106). Örgütsel özdeşleşme, bireyin çalıştığı örgütle kendisi arasında bir bağ kurması anlamına gelirken, mesleki özdeşleşme, bireyin diğer kimliklerine nispeten, daha çok mesleki kimliğinin öne çıkması anlamına gelmektedir (Erkuş ve Fındıklı, 2010: Akt. Kaya ve Zerenler, 2014: 65).

Mesleki bağlılık ile mesleki özdeşleşme arasındaki farkı açıklamadan önce bağlılık ve özdeşleşme kavramları arasındaki farkı açıklamak gerekmektedir. Özdeşleşme, bireyin, belirli bir birey ya da grup ile olan psikolojik birliğini ifade ederken; bağlılık, farklı psikolojideki bireyler arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir. Yani bağlılık kavramı, belirli bir bireyi ya da grubu kapsamadığı için daha geniş bir anlatıma sahiptir (Akman, 2017: 75).

Mesleki bağıllık ile özdeşleşme arasında ise, özdeşleşme derecesinin ölçülmesi konusunda farklılıklar bulunmaktadır. Guatam vd. (2004)'e göre sosyal kimlik kuramında bilişsel, duygusal ve değerlendirici boyut olmak üzere üç tane özdeşleşme boyutu vardır (Akt. Kaya ve Zerenler, 2014: 65). Diğer araştırmacılar, dördüncü bir boyut olarak, davranışsal boyutu eklemiştir (Van Dick vd., 2004: Akt. Tüzün ve Çağlar, 2008: 1013).

Bilişsel boyut, bireyin kendisini, bir grubun üyesi olarak kabul etmesidir. Duygusal boyut, bireyin bir gruba olan duygusal bağıllığını göstermektedir. Değerlendirici boyut, bireyin içinde bulunduğu grubu, iyi veya kötü olarak değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır (Çakınberk vd., 2011: 93). Son olarak da davranışsal boyut, bireyin içinde bulunduğu grubun kurallarına göre hareket etmesi ve davranışlarını bu yönde şekillendirmesi gerektiği anlamına gelmektedir (İşcan ve Karabey, 2009: Akt. Kaya ve Zerenler, 2014: 65). Mesleki bağıllığın boyutları ise duygusal bağıllık, devam bağıllığı ve normatif bağıllıktır (Allen ve Meyer, 1990: 3). Bu kavramların açıklamasına ileriki bir bölümde yer verilecektir. Mesleki bağıllık ve mesleki özdeşleşme kavramları arasındaki bir diğer fark, cevap aradıkları soruların farklı olmasıdır. Mesleki bağıllık, “yaptığım meslekten ne kadar memnunum?” sorusuyla ilişkilidir. Buna karşın mesleki özdeşleşme, “mesleğim ile ilgili olarak kendimi nasıl algılıyorum?” sorusuyla ilgilenmektedir (Pratt, 1998: Akt. Ashforth vd., 2008: 333).

2.2.3. Mesleki Bağıllığın Önemi

Mesleki bağıllık, bireyin belirli bir mesleğe katılması ve o meslekle özdeşleşmesi olarak ifade edilmektedir (May vd., 2002: 792). Bundan dolayı, örgütlerde mesleki bağıllık önemli bir konu olarak görülmektedir (Kaya ve Zerenler, 2014: 78). Mesleki bağıllığı olan bireyler yaptıkları meslek ile uyum içindedirler ve daha üretken olmaktadır (Balcı, 2003: Akt. Bayram, 2005: 126). Mesleki bağıllığın, meslekten ayrılma, iş doyumu, tükenmişlik, performans gibi bazı örgütsel davranış kavramlarıyla ilişkisi bulunmaktadır (Kaya ve Zerenler, 2014: 88).

Meslekten ayrılma, çalışanların kendi istekleri doğrultusunda yaptıkları meslekleri bırakmaları anlamına gelmektedir (Rusbult, 1988: 601). Çalışanların mesleki bağlılıkları, meslekten ayrılma davranışlarını etkilemektedir (Sears, 2010: 21). Mesleki bağlılık ile meslekten ayrılma davranışı arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Bireylerin mesleklerine olan bağlılıkları, meslekten ayrılmaya olan eğilimlerini azaltmaktadır (Meyer vd., 1993: 545). Güçlü bir mesleki bağlılığa sahip olan çalışanların, meslekten ayrılma ihtimalleri düşüktür (Chen vd., 2010: 575). Çalışanın mesleki bağlılık eğilimi zayıf ise, kişi mesleğindeki olumsuzlukları daha çok dikkate almaya başlar ve bu durum da, çalışanın meslekten ayrılma eğiliminin artmasına neden olur (Demir, 2012: 61).

İş doyumu, kişinin yaptığı mesleğin onun beklentilerini karşılayabilmesi olarak ifade edilmektedir (Seçkin, 2011: 358). Bireylerin işlerinden tatmin olmaları onların, işe bağlılıklarını ve verimliliklerini yükseltmektedir (Toker, 2007: 94). İşinden tatmin olmayan bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlık sorunları ortaya çıkabilmektedir (Durmuş ve Günay, 2007: 140). Bağlılık ile iş doyumu arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Schwepker, 2001: 40).

Tükenmişlik, bireylerin hem ruhsal hem de fiziksel açıdan bitkinlik hissetmeleri olarak tanımlanmaktadır (Budak ve Sürgevil, 2005: 95). Mesleğinden yeteri kadar doyum alamayan bireyler tükenmişlik yaşamaktadırlar (Kaya ve Zerenler, 2014: 93). Mesleğinden beklenen doyumu alan çalışanların, mesleki bağlılık düzeyleri yükselmektedir ve bu da tükenmişlik seviyelerinin azalmasını sağlamaktadır (Kalliath vd., 1998: 179).

Performans, bireyin hedefe ulaşma konusunda göstermiş olduğu verimlilik ve etkinlik düzeyi olarak tanımlanmaktadır (Tutar ve Altınöz, 2010: 201). Kısaca performans, amaçların gerçekleştirilme derecesidir (Bayram, 2006: 48). Mesleklerine bağlılıkları yüksek olan çalışanlar, daha yüksek bir performans kalitesi standardı belirlemektedirler ve bu standardı elde etmek için de daha sıkı çalışmaktadırlar (Wallace, 1995: Akt. Lee vd., 2000: 802). Yani mesleki bağlılık, çalışanların iş performansını arttırmaktadır (McCloskey ve McCain, 1988: 207). Ayrıca, çalışanın

performansı ne kadar yüksekse, örgütün kazancı da bir o kadar yükselmektedir (İraz ve Akgün, 2011: 228).

Bireyin yaptığı meslek, onun yaşamının bir parçasını oluşturmaktadır. Bireyin mesleğine bağlılık duyması ve bundan dolayı da mesleğini bırakmayı düşünmemesi, bireyin yaşam tatminini arttırmaktadır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 5). Mesleği, yaşamının bir parçası olan bireyin, mesleğinde yaşayacağı tatmin kişisel hayatına da yansımaktadır. Yaptığı mesleğin beklentilerini karşılaması, bireyin yaşamını pozitif yönde etkilemektedir (Fırat, 2015: 18). Yani çalışanların yaptıkları mesleklerden memnuniyet duymaları, onların sosyal yaşamını etkilemektedir. Çalışanlar, meslek hayatlarından tatmin olurlarsa, bu onların meslek hayatları dışındaki faaliyetlerinden de memnuniyet duymalarını sağlamaktadır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 2).

Mesleğine bağlı olan bireyler, mesleklerini severek yaptıkları için, yaptıkları mesleklerden mutluluk duymaktadırlar. Bu durum onların iyi olma halini de etkilemektedir. Mesleki bağlılığı bulunmayan bireylerde ise mesleğinden memnun olmama durumu görülebilmektedir. Bu durum, mutsuz olan bireylerde strese neden olmaktadır (Aytaç, 2005: 838). Mesleki bağlılığı olan bireylerin yaşam tatmini artmaktadır. Bundan dolayı da bu bireyler, üretken, kendine güveni yüksek, sosyal ilişkileri iyi, umutlu ve mutlu bireyler olmaktadır (Solmuş, 2004: Akt. Kaya ve Zerenler, 2014: 91).

Çalışanların mesleklerine gösterdikleri bağlılık, onların meslek hayatlarına fayda sağlayabilmektedir (Giderler vd., 2016: 128). Çalışanın mesleğine bağlılık duyması, mesleğinin gerekliliklerini gönüllü olarak yapmasını ve mesleği için gerektiğinden daha çok çaba göstermesini sağlamaktadır. Ayrıca mesleğine bağlı olan çalışan, mesleğini devam ettirme konusunda kararlı bir davranış sergilemektedir (Firestone ve Pennell, 1993: Akt. Balay, 2014: 3). Mesleki bağlılık kavramı, bireylerin mesleki gelişimlerini sağlama konusunda da önem taşımaktadır. Çünkü bireyler, mesleklerine bağlılık gösterirlerse, mesleki gelişim aktivitelerine gönüllü olarak katılmaktadırlar (Kaya ve Zerenler, 2014: 53).

Mesleki bağıllık bireyler için önemli olmakla beraber, işverenler açısından da önem taşımaktadır. Çünkü mesleki bağıllığı yüksek olan çalışanlar, daha kaliteli bir iş gücü sunmaktadırlar (Fırat, 2015: 19). Bundan dolayı da iş verenler, mesleğini severek yapan ve mesleğine içten bağıllık duyan çalışanlara sahip olmak istemektedirler (Cihangiroğlu vd., 2015: 367). Ayrıca mesleki bağıllık, bireyin yaptığı hizmetin kalitesinin yükselmesinde ve toplumun gelişmişlik düzeyinin artmasında önemli rol oynamaktadır. Bundan dolayı da mesleki bağıllık, çalışanlar ve işverenler açısından önem taşımakla birlikte, ülkelerin gelişmişlik düzeyleri için de önemlidir (Kaya ve Zerenler, 2014: 49-53).

2.2.4. Mesleki Bağıllığın Boyutları

Mesleki bağıllık konusu ile ilgili yazın incelendiğinde; mesleki bağıllığı, hem tek boyutlu olarak, hem de çok boyutlu olarak kavramsallaştırmış yazarlar bulunmaktadır (Tak ve Çiftçioğlu, 2009a: 37). Mesleki bağıllığın, yapılan çalışmalarda genellikle, “mesleğe olan duygusal bir bağ” olarak kavramsallaştırıldığı görülmektedir (Meyer vd., 1993: 539). Lee ve diğerleri (2000) yaptıkları çalışmada, mesleki bağıllığı tek boyutlu (duygusal) olarak ele almışlardır (Blau, 2001: 280). Meyer ve Allen (1991) ise, üç boyutlu örgütsel bağıllık modelini geliştirmişlerdir. Mesleki bağıllık konusunda çok boyutlu bir yaklaşım benimsenmesi, bir kişinin mesleğine olan bağını daha iyi anlamasını sağlamaktadır (Meyer vd., 1993: 540). Bu üç boyutlu örgütsel bağıllık modeli, yazında bu konuda en yaygın olarak kullanılan sınıflandırma modeli olarak ifade edilmektedir (Seçkin, 2011: 349).

Mesleki bağıllık modelinin boyutlarını da duygusal bağıllık, devam bağıllığı ve normatif bağıllık olarak kavramsallaştırmak olanaklıdır. Her ne kadar üç bileşenli bağıllık modeli, örgütsel bağıllık doğrultusunda geliştirilmiş olsa da, mesleki bağıllık için de kullanılmasının yanlış olmayacağı ileri sürülmüştür (Meyer vd., 1993: 539). Yani geliştirilen üç bileşenli örgütsel bağıllık modelindeki boyutlar olan; duygusal bağıllık, devam bağıllığı ve normatif bağıllık boyutları, mesleki bağıllığın da boyutları olarak kabul edilmektedir (Blau, 2001:280). Bu bağlamda, Tak ve Çiftçioğlu (2009a)'nın Meyer ve diğerleri tarafından geliştirilmiş olan üç bileşenli bağıllık modelinin, çalışanların mesleki bağıllıklarını ölçmek amacıyla kullanılıp

kullanılmayacağı konusundaki çalışması bu konuyu destekler niteliktedir. Çalışmanın sonucunda modelin, mesleki bağlılığı ölçebileceği ortaya çıkmıştır ve mesleki bağlılığın; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarından oluştuğu görülmüştür.

Duygusal bağlılık çalışanın, mesleğine olan duygusal bağlılığını; devam bağlılığı çalışanın, meslekten ayrılma ile ilişkili maliyetlerinden kaynaklı olan bağlılığını ifade etmektedir. Son olarak normatif bağlılık ise çalışanın, mesleğinde kalma zorunluluğu anlamına gelmektedir (Hackett vd., 1994: 15). Mesleki bağlılığın üç boyutu da; bireyin istek, ihtiyaç ve mesleğinde kalmaya devam etme zorunluluğu derecelerine göre farklılık gösterebilmektedir (Meyer ve Allen, 1991: 83). Örneğin, duygusal bağlılığı yüksek olan bireyler, mesleklerine yönelik gelişimleri takip etme ve onlara katılma konularına ilgi gösterirken, devam bağlılığı yüksek olan bireyler, bu konulara daha az ilgi gösterebilmektedirler (Meyer vd., 1993: 540). Bu üç bağlılık boyutunun ortak noktası ise; bağlılığın, çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi tanımlaması ve çalışanın, örgüt üyeliğini sürdürme ya da durdurma kararında etkili olabilmesidir (Meyer ve Allen, 1991: 67).

2.2.4.1. Duygusal bağlılık

Duygusal bağlılık, çalışanların meslekleri ile kendi kişisel değerleri ve arzuları arasında hissettikleri uyumu ifade etmektedir (Mellor vd., 2001: 173). Böylece, birey kendi değerleri ile mesleği arasında bir uyum gördüğünde, güçlü bir şekilde mesleğine bağlanmaktadır (Allen ve Meyer, 1990: 2). Mesleğe duygusal bağlılık, çalışanların mesleğe olan bağlılıklarını neticesinde mesleğe katılımlarını ve meslekle özdeşleşmelerini yansıtmaktadır (Cunningham vd., 2012: 423).

Duygusal bağlılık, çalışanın kendi isteğiyle o mesleği yapmaya devam etmesi, çalışanın mesleğiyle özdeşleşmesi ve mesleğini severek yapması olarak ifade edilmektedir (Arslantürk, 2016: 193). Bu bağlılık türüne sahip olan çalışanlar, kendilerini o mesleğe ait hissetmektedirler ve yaptıkları meslek, onlar için önemli hale gelmektedir (Boylu vd., 2007: 58). Modeli geliştiren Meyer ve Allen (1991: 67)'e göre ise duygusal bağlılık, çalışanın mesleğine olan duygusal bağımlı ifade

etmektedir. Güçlü bir duygusal bağlılığa sahip olan çalışanlar, kendileri istedikleri için, mesleklerini yapmaya devam etmektedirler (Yıldız, 2013: 856).

Duygusal mesleki bağlılığa sahip olan çalışanlar, kendi istekleri doğrultusunda mesleklerinde kalmayı tercih etmektedirler. Çünkü duygusal mesleki bağlılığı olan çalışanlar, mesleklerine güçlü bir bağ ile bağlanmaktadır (Meyer vd., 1993: 540). Mesleğine duygusal bağlılık gösteren çalışanlar, o mesleği yapmayı bir ayrıcalık olarak görmektedirler. Ayrıca, mesleklerine duygusal olarak bağlı olan çalışanlar, kendilerini mesleği için adanmış mesleğine sadık bireylerdir (Seçkin, 2011: 349-350). Duygusal bağlılığa sahip çalışanlar, mesleki amaçları, kendi amaçları gibi benimsemektedirler ve mesleki amaç ve kurallara saygı göstermektedirler (Tutar, 2007: 106). Ayrıca bu bağlılığa sahip olan çalışanlar, mesleki gelişim kurslarından özenle yararlanmaktadır ve mesleki becerilerini geliştirmek için ellerinden geleni yapmaktadır (Chen vd., 2010: 575). Mesleğe olan duygusal bağlılık, çalışanların duygusal ve gönüllülük esasına dayanmaktadır (Seçkin, 2011: 349). Bu nedenle de çalışanlarda en çok görülmek istenen bağlılık türü olarak kabul edilmektedir (Meyer vd., 1993: 540).

2.2.4.2. Devam bağlılığı

Devam bağlılığı, örgütten ayrılma ile ilgili maliyetler hakkındaki farkındalığı ifade etmektedir. Örgüte, devam bağlılığı ile bağlı olan çalışanlar zorunluluk hissettiklerinden dolayı örgütte kalmayı sürdürmektedirler (Meyer ve Allen, 1991: 67). Çalışan, mesleğinde yapmış olduğu çeşitli yatırımlardan (iş arkadaşlarıyla olan ilişkiler, kıdem, kariyer, emeklilik hakkı vs.) dolayı mesleğinde kalmaya devam etmeyi istemektedir (Durna ve Eren, 2005: 211-212). Diğer bir ifadeyle devam bağlılığı, çalışanların mesleklerine devam etmelerinin bir zorunluluk olduğunu ifade etmektedir (Blau, 2001: 285).

Birey, mesleğine emek vermiş olmasından veya bu meslekten ayrıldığında başka alternatifinin olmamasından dolayı, yaptığı mesleğe devam etmeyi istemektedir (Baysal ve Paksoy, 1999: 8). Bireyler, zaman içerisinde yaptıkları mesleklerden özel beceriler kazanmaktadır. Bu nedenle de mesleklerini terk

etmeyi göze alamamaktadırlar (Cunningham vd., 2012: 423). Çalışanlar mesleklerinden kıdem ve kariyer gibi konularda yararlanmaktadırlar. Bu durumda da birey, gönüllü olmasa da mesleğini yapmayı sürdürmektedir (Gül, 2002: 45).

Çalışanlar, meslekleri doğrultusunda yapmış oldukları maliyetlerden ötürü, mesleklerine devam etmeyi bir zorunluluk olarak görmektedirler (Mellor, 2001: 173). Devam bağlılığı, öncelikli olarak ayrılma maliyetlerine dayanmaktadır. Birey, bu maliyetlerden kaçınmanın bir yolunu bulursa ya da ona cazip gelen başka bir fırsat keşfederse, bu bağlılık ortadan kalkabilmektedir (Snape vd., 2008: 6).

2.2.4.3. Normatif bağlılık

Normatif bağlılık, çalışanların mesleklerini yapmaya devam etme yükümlülüğünü ifade etmektedir (Cunningham vd., 2012:424, Blau, 2001: 283). Normatif bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlar, mesleklerini bırakmamaları gerektiğini düşünmektedirler (Meyer ve Allen, 1991: 67). Bu bağlılık türünde birey, o mesleğin bir üyesi olmayı görev olarak görmektedir (Kaya ve Zerenler, 2014: 71). Normatif bağlılık bireyin, yükümlülük duygusuna dayanmaktadır. Bu yükümlülük duygusu sona erene kadar da normatif bağlılık sürmeye devam etmektedir (Snape vd., 2008: 6).

Çalışanlar, zor zamanlarında işverenlerini bırakıp gitmek istemedikleri için onlara karşı bir minnettarlık duymaktadırlar. Çalışanlar mesleklerini yapmaya devam etmeyi, işverenlerine karşı bir borç olarak görmektedirler (Bayram, 2005: 133). Normatif bağlılığı yüksek olan bireyler, işverenlerine karşı manevi bir borç hissettiklerinden dolayı yaptıkları mesleklere devam etmektedirler (Demir, 2012: 52).

Normatif bağlılık, çalışanın istihdam etmeyi sürdürme zorunluluğu olarak tanımlanmaktadır. Bireyler, ahlaki olarak mesleklerine devam etmeleri gerektiğini düşündükleri için ona devam etmektedirler (Lamsa ve Savolainen, 2000: 299). Bu zorunluluk, mali bir zorunluluktan kaynaklanmamaktadır. Daha çok aile, iş ortamı ve yöneticilere duyulan saygı gibi etkenlerden kaynaklanan bir zorunluluk olarak görülmektedir (Özer ve Uyar, 2010: 92).

2.2.5. Mesleki Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Mesleki bağlılığı etkileyen faktörler genel olarak üç başlık altında toplanmaktadır. Bunlar; bireysel faktörler, iş ile ilgili faktörler ve mesleğin yapısına ilişkin faktörler olarak ele alınmaktadır (Kaya ve Zerenler, 2014: 72).

2.2.5.1. Bireysel faktörler

Bireysel faktörler; yapısal değişkenler (kişilik, değerler vb.) ve demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, kıdem vb.) olmak üzere iki alt başlıkta incelenmektedir (Çakar ve Ceylan, 2005: 55). Bireylerin kişilik yapısı, yapısal değişkenin önde gelen değişkenlerinden birini oluşturmaktadır (Kaya ve Zerenler, 2014: 72). Kişilik, bireyi toplumdaki diğer bireylerden ayıran, ona özgü davranışlar bütünü olarak ifade edilmektedir (Sarıtaş, 1997: 529). Kişiliğin şekillenmesinde, bireyin doğuştan gelen özelliklerinin yanı sıra içinde yaşadığı sosyal çevrenin de etkisi bulunmaktadır (Yücel ve Kaynak Taşçı, 2007: 687). Meslekte başarılı olup olmamak, bireylerin sadece bilgi ve teknik becerileri ile ilişkili değil, aynı zamanda bireylerin kişilik yapısı ile de ilgilidir (Dubrin, 2004: 61). Dubrin (1994)'e göre kişilik, bireyin yaşam biçimidir. Bu yaşam biçimini bireyin yetenek, bilgi, sorumluluk ve arkadaşlık gibi pek çok özelliği oluşturmaktadır (Erdem vd., 2009: 106). Bireyin kişiliği doğrultusunda seçtiği meslek ile kendisi arasındaki ilişki mesleki bağlılığını etkilemektedir. Bundan dolayı bireyin kişiliği, mesleki bağlılığın oluşmasında önemli bir etmen olarak kabul edilmektedir (Kaya ve Zerenler, 2014: 73).

Yapısal değişkenlerden biri olan değerler ise, bireyin belli bir durum karşısında verdiği tepkiyi etkileyen ve çeşitli tutumlarını şekillendiren etmenler olarak tanımlanmaktadır (Devrani, 2010: 51). Değerler daha çok, bireyin alenen göstermiş olduğu davranışlar değil, daha derinlerde yatan davranışları olarak nitelendirilmektedir (Özcan, 2012: 26). Ayrıca değerler, bireyin talepleri ile toplumsal talepler arasında bir köprü görevi görmektedir (Balcı ve Yelken, 2010: 81). Bireylerin göstermiş oldukları bütün davranışlar, doğrudan veya dolaylı olarak değerler tarafından yönlendirilmektedir. Bu nedenle de değerler mesleki bağlılığı etkilemektedir (Ulusoy ve Dilmaç, 2016: 6).

Mesleki bağıllığı etkileyen bireysel faktörlerden bir diğeri, demografik değişkenlerdir. Demografik değişkenlerin mesleki bağıllığı nasıl etkilediği, yazında sıklıkla incelenen bir konudur (Özmen vd., 2005: 5). Yaş, cinsiyet, kıdem, medeni durum ve eğitim düzeyi gibi değişkenler demografik değişkenler olarak ele alınmaktadır (Hoş ve Oksay, 2015: 5). Wang vd. (2011: 544) yaş ile mesleki bağıllık arasında bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yaş ilerledikçe, bireylerin çalışma seçenekleri azalmaktadır. Bundan dolayı da bireyler, yaptıkları mesleklere daha çok bağlanmaktadır (Hoş ve Oksay, 2015: 5).

Cinsiyet ile mesleki bağıllık arasındaki ilişkiye bakıldığında ise kadınların ailevi sorumluluklarından dolayı mesleklerine bağıllık gösteremedikleri görülmektedir (Şener ve Doğan, 2007: 179). Bireylerin medeni durumları da, mesleki bağıllıklarını etkileyebilmektedir. Evli olan çalışanlar, ekonomik sorumluluklarından dolayı, mesleklerine olan bağıllıklarını devam ettirme konusuna daha çok özen göstermektedirler (Çetin vd., 2010: 129). Evli çalışanların sorumlulukları daha fazla olduğu için, daha yüksek düzeyde mesleki bağıllık göstermektedirler (Pai vd., 2012: 22). Kısaca yaş, cinsiyet ve medeni hal gibi değişkenler, bireylerin mesleki bağıllıklarını etkilemektedir (Blau, 1999: 688).

Ele alınan bir diğeri demografik değişken kıdemdir. Kıdem, bireyin mesleğinde geçirdiği toplam süre olarak tanımlanmaktadır (Maguire, 1993: 45). Kıdemi yüksek olan bireyin mesleği için yaptığı yatırımların fazla olmasından dolayı, mesleki bağıllığının da yüksek olması beklenmektedir (Kaya ve Zerenler, 2014: 73). Bireyin eğitim seviyesiyle mesleki bağıllığı arasında da bir ilişki bulunmaktadır. Hellriegel ve White (1973: 247), bireylerin eğitim seviyeleriyle mesleki bağıllıkları arasında pozitif bir ilişki olduğunu ifade etmiştir. Yüksek eğitim seviyesine sahip olan bireyler, mesleklerine bağı kalabilmektedirler (Steers, 1977: 53). Bu bireyler mesleklerini, sadece para kazandıkları bir uğraş olarak görmemekte; onu, toplumda yüksek bir statü sahibi olmak ve toplumsal ilişkileri geliştirmek açısından önemli bir araç olarak görmektedirler (Hoş ve Oksay, 2015: 6). Genel olarak bakıldığında demografik değişkenlerin çalışmalara göre farklılaştığı ve standart bir sonucun olmadığı görülmektedir. Ancak medeni durum, kıdem ve eğitim seviyesi

değişkenlerinin, mesleki bağlılığı etkileyen bireysel faktörlerden olduğu görülmektedir (Fırat, 2015: 28).

2.2.5.2. İş ile ilgili faktörler

Mesleki bağlılığı etkileyen faktörlerden bir diğeri iş ile ilgili faktörlerdir. İş ile ilgili faktörler kapsamında; işin içeriği, rol çatışması ve rol belirsizliği gibi alt değişkenler bulunmaktadır (Lydon, 1997: Akt. Boylu vd., 2007: 59). Mesleki bağlılık üzerinde etkili olan iş ile ilgili faktörlerden biri de iş stresidir (Kaya ve Zerenler, 2014: 75). İş stresi, çalışan ile onun çevresi arasındaki etkileşimin neticesinde ortaya çıkan gerilim durumu olarak ifade edilmektedir (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 239). Uzun çalışma saatleri, rol çatışması, rol belirsizlikleri, zor ve karmaşık görevler gibi faktörler iş stresine neden olmaktadır (Schabracqvd., 2000: 235-236). Kötü performansın, düşük verimliliğin ve düşük mesleki memnuniyetin önemli bir faktörü olan iş stresi, mesleki bağlılık için ön koşul olarak görülmektedir (Pai vd.,2012: 18). Rol çatışması, rol belirsizliği ve iş yükü, stres faktörlerini oluşturmaktadır (Uğur ve Erol, 2015: 989).

Rol çatışması, çalışanın birbiriyle alakasız olan işleri aynı anda yapmak zorunda kalması anlamına gelmektedir (Ceylan ve Ulutürk, 2006: 48-49). Rol çatışması, stresin önemli bir kaynağını oluşturmaktadır (Uğur ve Erol, 2015: 991). Rol belirsizliği ise çalışanın iş yükümlülüklerinin açık bir şekilde kendisine ifade edilmemesi anlamına gelmektedir (Rizzo vd., 1970: Akt. Wu ve Norman, 2006: 305). Rol belirsizliği, işverenin zayıf iş tanımlarından, belirsiz talimatlarından veya iş hakkında verilen belirsiz ipuçlarından doğmaktadır. Bunun sonucunda da işleri hakkında ne yapacağını bilemeyen çalışanlar ortaya çıkmaktadır (Griffin ve Moorhead, 2013: 187). Çalışan, yapması gereken işin ne olduğunu, nasıl olması gerektiğini ve kimlerle yapılacağını bilememektedir (Soysal, 2009: 25). Rol belirsizliği de, rol çatışması gibi bireylerde strese neden olmaktadır. Bunun sonucunda bireylerde, güven eksikliği, iş motivasyonunda azalma ve aşırı sinirlilik durumu gibi çeşitli psikolojik sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Yılmaz ve Ekici, 2006: 38). Rol çatışması ve rol belirsizliği olan çalışanların, daha düşük seviyede bağlılığa sahip oldukları tespit edilmiştir (Meyer ve Allen, 1997: Akt. Çakar ve Ceylan, 2005:

55). Stres faktörlerinden bir diğeri olan iş yükü ise, çalışanın yapması gereken iş miktarının gereğinden fazla oluşunu ifade etmektedir (Spector ve Jex, 1998: 358). İş yükünün, bireyin üzerinde yaratmış olduğu stres, onun motivasyonunda ve iş tatmininde düşüşe neden olmaktadır (Keser, 2006: 106).

İş ile ilgili faktörlerden bir diğeri olan motivasyon ile bağlılık arasında da bir ilişki bulunmaktadır (Ağca ve Ertan, 2008: 151). Motivasyon, bireyin göstereceği davranışlarda istekli hale gelmesini sağlayan bir olgudur (Akbaba, 2006: 343). Motivasyon bireyin çeşitli ihtiyaçlarını karşılayarak, onun doyuma ulaşmasını sağlamaktadır (Bayraktar, 2015: 1085). İşlerinden beledikleri doyumunu alan bireylerin motivasyonu yükselmektedir (Üçüncü, 2016: 6).

2.2.5.3. Mesleğin yapısına ilişkin faktörler

Mesleki bağlılığı etkileyen faktörlerden bir diğeri mesleğin yapısına ilişkin faktörlerdir. Mesleki etik ve kariyer kavramları bu faktörleri oluşturmaktadır. Etik, bireyin yaptığı davranışlardan sorumluluk duyması ve bu davranışları sonucunda kendini mutlu hissetmesi olarak tanımlanmaktadır (Yarcan, 2007: 34). Mesleki etik, meslek hayatındaki davranışlara yön veren ve neyin yapıp neyin yapılamayacağı konusunda öncülük eden birtakım kurallar bütünü olarak tanımlanmaktadır (İşgüden ve Çabuk, 2006: 60). Genel olarak her meslekte olması gereken mesleki etik ilkeleri bulunmaktadır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir (Wiley, 2000: 106):

- Dürüstlük: Çalışanın mesleğini dürüstlikle ve adaletle gerçekleştirmesini içerir.
- Yasallık: Bireysel haklara saygı duyulmasını ve yasalara uyulmasını kapsar.
- Yeterlilik: çalışanın mesleğinde yeterli olabilmesi için kendini geliştirmesini gerektirir.
- Mesleki Sadakat: Çalışanın mesleğini desteklemesini ve bireysel çıkarları için onu kötüye kullanmamasını içerir.
- Gizlilik: İmtiyazlı bilgilerin gizliliğine saygı duymayı gerektirir.

Bireylerin bu etik ilkelere uymaları, mesleklerini huzurlu bir çalışma ortamında uygulayabilmelerine olanak sağlar. Böylece bireylerin mesleki bağlılıkları yükselir (Kaya ve Zerenler, 2014: 77).

Mesleğin yapısına ilişkin faktörlerden bir diğeri kariyerdir. Kariyer, bireyin meslek hayatında ilerleyip başarı elde etmesi ve meslek hayatı boyunca çeşitli deneyimler kazanması olarak tanımlanmaktadır (Taşlıyan vd., 2011: 233). Bireyler, mesleklerinin gerektirdiği yükümlülükleri yerine getirdikten sonra bazı kariyer kazançları elde etmeyi istemektedirler (Kaya ve Zerenler, 2014: 77). Bu kazançlar, saygınlık, para, daha iyi bir yaşam biçimi, ödül, terfi, yaşam boyu gelişim gibi kazançlar şeklinde sıralanabilir (Gürüz ve Özdemir, 2009: Akt. Tunçer, 2012: 215). Bireylerin, kariyer hedeflerini tatmin eden bir ortamda çalışmaları, onların mesleklerine olan katkılarını arttırmaktadır (Ceylan ve Bayram, 2006: 118). Bireylerin kariyer ile ilgili kazançları arttıkça bağlılıkları da yükselmektedir (Sabuncuoğlu, 2007: 617).

2.2.6. Mesleki Bağlılığın Güçlendirilmesi

Mesleki bağlılık, bireyin mesleğinin, onun için ne kadar önemli olduğunu anlamasıyla oluşmaya başlamaktadır. Bu durum, bireyin mesleğinde göstermiş olduğu tutum ve davranışlarına olumlu yönde yansımaktadır. Bireyleri olumlu etkileyen bu durumu güçlendirmek için yöneticilerin, bireylerin mesleki bağlılıklarını arttıracak eylemler yapmaları büyük bir önem arz taşımaktadır (Fırat, 2015: 74). Mesleki bağlılığın artması için işverenlerin çeşitli desteklerde bulunmaları gerekmektedir. Çünkü bireyin hissedeceği destek, onun kendini değerli hissetmesini sağlamaktadır. Bu sayede de bireyin mesleki bağlılığı yükselmekte ve birey daha verimli çalışmaya başlamaktadır (Özdevecioğlu, 2003:116). Bu destek kapsamında, bireylere çeşitli eğitim ve kariyer imkanlarının sunulması, özgüvenlerinin geliştirilmesi ve onlara meslekleri ile ilgili kararlarda söz hakkı verilmesi yer almaktadır (Çetin vd. 2010: 130). Ayrıca çeşitli teşvikler (Ödül, prim, terfi vb.) ve sosyal güvencenin bulunması çalışanların mesleki bağlılıklarının güçlendirilmesinde önemli rol oynamaktadır (Demir, 2012: 60). Çalışanlar, işverenler tarafından desteklendiklerini ve kendilerine önem verildiğini gördüklerinde yaptıkları

meslekleri ile daha çok özdeşleşmekte ve mesleki bağlılıkları yükselmektedir (Kaya ve Zerenler, 2014: 96).

İşverenlerin, çalışanlarından daha çok verim almaları için, onların mesleki bağlılıklarını yükseltmeleri gerekmektedir (İnce ve Gül, 2005: Akt. Çaylıkoca, 2017: 5). Bunun için de işverenler, çalışanların mesleki ihtiyaçlarını karşılamakla yükümlüdürler. Çalışanların mesleki ihtiyaçları tatmin edildiğinde, mesleki bağlılık düzeyleri yükselmekte ve daha düşük bir iş gören devir hızına sahip olunmaktadır (Cohen ve Freund, 2005: 348-349). Ayrıca işverenlerin, çalışanlarına çeşitli sosyal ve ekonomik olanaklar sunarak mesleki bağlılıklarını yükseltmeleri, onların meslekten ayrılma eğilimlerini de düşürmektedir (Demir, 2012: 50). Bu yüzden mesleki bağlılığı güçlendirmek bir kurum politikası haline getirilmelidir (Çetin vd. 2010: 130).

2.3. Öz Yeterlilik Algısının Mesleki Bağlılığa Etkisi

Bu bölümde öncelikle çalışmada yer alan değişkenlerin (öz yeterlilik algısı ve mesleki bağlılık), yazında hangi kavramlarla ilişkilendirildiğine yer verilmiş ardından öz yeterlilik algısının mesleki bağlılığa etkisini inceleyen araştırmalara değinilmeye çalışılmıştır.

İlgili yazın incelendiğinde öz yeterlilik algısı kavramının sıklıkla *tükenmişlik* (bkz: Bolat, 2011; Çiftçi, 2015; Karahan ve Balat, 2011; Karasu, 2018; Orhan ve Komşu, 2016; Sarıçam ve Sakız, 2014; Shaalvik ve Shaalvik, 2007; Shoji vd., 2015; Telef, 2011), *problem çözme becerisi* (bkz: Altunçekiç vd., 2005; Aylar ve Aksin, 2011; Erözkan, 2013; Kesicioğlu vd., 2014; King vd., 2010; Yenice, 2012), *benlik saygısı* (bkz: Ergür, 2016; Gardner ve Pierce, 1998; Lane vd., 2004; Sevindik vd., 2007) ve *iş doyumunu* (bkz: Akgündüz, 2013; Baltacı, 2017; Bong vd., 2009; Buluç ve Demir, 2015; Caprara, 2006; Erdoğan, 2009; Federici ve Skaalvik, 2012; Gamsız vd., 2013; Ruma vd., 2010; Seyhan, 2015) kavramlarıyla ilişkilendirildiği görülmüştür. Yazında dikkat çeken noktalardan biri öz yeterlilik algısı kavramının demografik değişkenler açısından incelendiği çok sayıda çalışmaya (bkz: Akengin vd., 2010; Akkuzu ve Akçay, 2012; Aksu, 2008; Albion vd., 2015; Alemdağ vd.,

2014; Aliyev ve Tunc, 2014; Altunçekiç vd, 2005; Aylar ve Aksin, 2011; Aypay, 2010; Awwal, 2012; Azar, 2010; Baş, 2011; Cassidy ve Eachus, 2002; Coşkun, 2010; Çapri ve Çelikkaleli, 2008; Çelik ve Çecik, 2010; Çetin ve Güngör, 2014; Çubukçu ve Girmen, 2008; Demirel, 2009; Saracaloğlu, 2010; Erdamar vd., 2017; Erişen ve Çeliköz, 2003; Gençtürk ve Memiş, 2010; Gül ve Adıgüzel, 2015; Güvenç, 2011; İbrahimoglu ve Aydınçelebi, 2013; Kaçar ve Beycioğlu, 2017; Kahyaoğlu ve Yangın, 2007; Kaya, 2017; Kavrayıcı ve Bayrak, 2016; Kıvrak ve Dönmez, 2013; Koç, 2013; Koparan vd., 2011; Kutluca ve Aydın, 2016; Küçük vd., 2013; Küçükyılmaz ve Duban, 2009; Luzzo, 1993; Morgil vd., 2004; Nartgün ve Demirer, 2015; Odanga vd., 2015; Oğuz, 2012; Okçin ve Gerçeklioğlu, 2013; Özçelik ve Kurt, 2007; Özgül ve Diker, 2017; Parlar ve Yazıcı, 2017; Sam vd., 2005; Sawari ve Mansor, 2013; Seferoğlu ve Akbıyık, 2005; Şahin vd., 2014; Tekerek vd., 2012; Telef ve Karaca, 2011; Torkzadeh vd., 1999; Toy ve Duru, 2016; Uysal, 2013; Ülper ve Bağcı, 2012; Üstüner vd., 2009; Yavuz ve Kırbaşlar, 2017; Yenilmez ve Kakmacı, 2008; Yıldırım ve İlhan, 2010; Yılmaz ve Çimen, 2008; Yılmaz vd., 2006; Yılmaz vd., 2012; Yorgancı ve Bozgeyikli, 2016; Wilson ve Tan, 2004; Wilson vd., 2007; Zehir ve Zehir, 2016) rastlanmış olmasıdır.

Yazında öz yeterlilik algısının, *yenilikçilik ve risk alma* (bknz: Basım vd., 2008), *bilgi paylaşma davranışı* (bknz: Çetin vd., 2016), *sessizlik davranışı* (bknz: Tekmen vd., 2016), *örgüt içi girişimcilik* (bknz: Çetin, 2011; Meydan, 2011), *mesleki kaygı* (bknz: Kafkas vd., 2010), *örgütsel bağlılık* (bknz: Ayık vd., 2015), *iş performansı* (bknz: Aşık, 2016; Bouchard, 1990), *yaşam boyu öğrenme eğilimi* (bknz: Ayra ve Kösterelioğlu, 2015), *mesleğe ilişkin tutum* (bknz: Demirtaş vd., 2011), *duygusal zeka* (bknz: Abdolvahabi vd., 2012; Sarkhosh ve Rezaee, 2014), *stres* (bknz: Klassen ve Durksen, 2014; Klassen vd., 2012) kavramlarıyla ilişkilendirildiği çalışmalara da rastlanmıştır.

Mesleki bağlılık kavramıyla ilgili detaylı yazın taraması yapıldığında mesleki bağlılığın sıklıkla, *örgütsel bağlılık* (bknz: Benligiray ve Sönmez, 2011; Cihangiroğlu vd., 2015; Çaylıkoca, 2017; Lee vd., 2000; Maheshwari vd., 2008; Özmen vd., 2005; Şimşek ve Aslan, 2012; Vandenberg ve Scarpello, 1994; Wallace, 1993) kavramıyla ilişkilendirildiği görülmüştür. Buna ek olarak mesleki bağlılığın öz

yeterlilik algısı kavramında olduğu gibi demografik değişkenler açısından incelendiği çok sayıda çalışmaya (bkz: Cihangiroğlu vd., 2015; Colarelli ve Bishop, 1990; Cunningham ve Sagas, 2004; Çetin vd., 2010; Derin vd., 2017; İbrahimoglu ve Aydınçelebi, 2013; Lu vd., 2002; Özmen vd., 2005; Özkan, 2012; Parasuraman ve Nachman, 1987; Saruç ve Aslantürk, 2017; Yiğit ve Yazarkan, 2014; Wang vd., 2012; Waugaman ve Lohrer, 2000) ulaşılmıştır.

Yazında mesleki bağlılığın, *tükenmişlik* (bkz: Sawada, 2009; Tümkaya ve Uştu, 2016; Weng vd., 2011), *iş tatmini* (bkz: Karakaş vd., 2017; Şimşek ve Aslan, 2012; Pai vd., 2012), *motivasyon* (bkz: Doğan vd., 2017), *kariyer memnuniyeti* (bkz: Demirok, 2017), iş performansı (bkz: Günlük vd., 2017; Lee vd., 2000), *öz yeterlilik algısı* (bkz: Klassen ve Chiu, 2011), *mesleki faaliyetlere katılma* (bkz: Snape ve Redman, 2003), *bağımsız denetim kalitesi* (bkz: Selimoğlu ve Yeşilçelebi, 2014), *duygusal emek* (bkz: Giderler vd., 2016; Gülova vd., 2013), *duygusal zeka* (bkz: Chesnut ve Cullen, 2014), *örgüt iklimi* (bkz: Uysal, 2013), *liderlik tarzı* (bkz: Yiğit ve Yazarkan, 2014), *örgütsel vatandaşlık davranışı* (bkz: Aslan, 2008; Bogler ve Somech, 2004; Özdem, 2012), *mesleği sürdürme niyeti* (bkz: Numminen vd., 2016; Satoh vd., 2016; Nogueras, 2006), *mesleği bırakma niyeti* (bkz: Saltık vd., 2016; Turner ve Chelladurai, 2005), *örgütte kalma niyeti* (bkz: Tak ve Çiftçioğlu, 2008), *iş stresi* (bkz: Klassen ve Chiu, 2011) kavramlarıyla da ilişkilendirildiği çalışmalara rastlanmıştır.

Görüldüğü üzere yazında öz yeterlilik algısı ve mesleki bağlılık birçok farklı değişkenle ilişkilendirilmiş ve bu konuda çalışmalar yapılmıştır. Ancak bu iki konuyu bir arada ele alan çok az sayıda çalışmaya rastlanmıştır. İlgili yazın incelendiğinde öz yeterlilik algısı ve mesleki bağlılık konularını bir arada inceleyen araştırmaların, yabancı yazında geçtiği görülmüştür. Öz yeterlilik algısı ve mesleki bağlılık kavramlarını ilişkiel bazda inceleyen çalışmaları aşağıdaki gibi açıklamak olanaklıdır.

Coladarcı (1992), Maine'deki 170 öğretmen üzerinde yaptığı çalışmasında, öğretmenlerin hem genel yeterlilikleri hem de öz yeterlilik algıları ile mesleki bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiş ve öğretmenlerin genel yeterlilik ve öz

yeterlilik algılarının, mesleklerine olan bağlılıklarını belirlemede güçlü iki değişken olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çalışma sonucunda öğretmenlerin yeterlilik duygularını geliştiren değişkenlerin; okuldaki öğretmen-öğrenci oranı ve okul müdürünün davranışları olduğu, öğretmenlerin öğrenci sayısının az olması ve okul müdürünün gösterdiği olumlu davranışların, öğretmenlerin yeterlilik algılarını olumlu yönde etkilediği ve bu durumda da öğretmenlerin mesleklerine olan bağlılıkları arttırdığı bulgularına ulaşılmasıyla birlikte yüksek öz yeterlilik algısına sahip olan öğretmenlerin, mesleklerine bağlı olmaya daha meyilli oldukları bulgusuna ulaşılmıştır.

Rots ve diğerleri (2007), Belçika'daki Ghent Üniversitesi derneğine bağlı öğretmen eğitim enstitüsünde, 2011-2003 yılları arasında öğretmenlikten mezun olan 209 öğretmen adayı üzerinde yaptıkları çalışmada öğretmenlikten mezun olan adayların, öğretmenlik mesleğine olan bağlılıklarını araştırmakla birlikte bu öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine başlamaları hakkında veriler elde etmeyi amaçlamışlardır. Öz yeterlilik algılarının ve mesleki yönelimlerinin aracı değişken olarak incelendiği çalışmada mezunların mesleki bağlılıklarının, öğretmenlik mesleğine girmeleriyle yakından ilişkili olduğu; fakülte desteğinin, mezunların mesleki bağlılıkları ile güçlü bir ilişki gösterdiği ve fakülte desteğinin, mezunların mesleki yönelimleri için bir rol model olduğu bulgularına ulaşılmasıyla birlikte; mezunların öz yeterlilik algılarının, mesleki bağlılık ile güçlü bir ilişki içinde olduğu ve yüksek öz yeterlilik algısına sahip olan mezunların, mesleklerine daha çok bağlılık gösterme eğiliminde oldukları bulgularına ulaşılmıştır.

Ware ve Kitsantas (2007) yaptıkları çalışmada, ABD Eğitim Bakanlığı'nın 1999-2000 yıllarında Okul ve Personel Araştırmasına katılan, 26.257 öğretmen ve 6.711 okul müdüründen elde edilen verileri kullanmışlardır. Çalışmanın amacı, öğretmenlerin öz yeterlilik algılarının ve kolektif yeterlilik algılarının, öğretmenlik mesleğine bağlılığı öngörüp öngörmediğini belirlemek ve öğretmenlerin öz yeterlilik algılarının ve kolektif yeterliliklerinin ABD Eğitim Bakanlığı'nın 1999-2000 yıllarındaki verilerinden belirlenip belirlenemeyeceğini göstermektir. Araştırmada elde edilen bulgulardan biri, öğretmenlerin öz yeterlilik algılarının ve kolektif yeterlilik algılarının mesleki bağlılığı öngörmeye önemli bir belirleyici olduğudur.

Araştırmada öğretmenlerin, okul müdürlerinin desteğini aldıklarında ve öğretim için yeterli olduklarına inandıklarında, mesleki bağlılıklarının yükseldiği bulgusuna da ulaşılmıştır.

Chan ve diğerleri (2008), Singapur'da bulunan 40 ilköğretim ve 41 ortaokul öğretmeni üzerinde yaptıkları çalışmada, öğretmenlerin öğretim deneyimleri ile mesleki bağlılıkları arasındaki ilişkinin öngörülmesinde öğretmen yeterlilik algısı ve okul ile özdeşleşmenin aracılık rolünü incelemişlerdir. Ayrıca çalışmada mesleki bağlılık ile algılanan örgütsel politika arasındaki ilişkiye de değinilmiştir. Çalışma sonucunda öğretmenlerin, öz yeterlilik algılarının ve okulla özdeşleşmelerinin, öğretim deneyimi ve mesleki bağlılık ile ilgili ilişkisinde aracılık ettiğine ulaşılmıştır. Ayrıca öğretim deneyimi ve mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve algılanan örgütsel politika ve öğretim deneyiminin birbirleriyle ilişkili olduğu bulguları elde edilmiştir. Algılanan örgütsel politika ile mesleki bağlılık arasında ise negatif bir ilişki ortaya çıkmıştır. Ayrıca çalışmadaki tüm değişkenler mesleki bağlılık ile anlamlı bir ilişki göstermiştir. Öğretmenlerin öğretim deneyimleri, öz yeterlilik algılarını yükseltmekte ve daha yüksek mesleki bağlılık göstermelerini sağlamaktadır. Öğretmenlerin öz yeterlilik algılarının güçlendirilmesinin sağlanması mesleki bağlılıkları arttırmaktadır.

Gilbert ve diğerleri (2014), orta düzey İngilizce öğretmenlerinin öz yeterlilik algılarının, iş tatminleri ve iş stresleri ve mesleki bağlılıkları üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamışlar ve orta düzey İngilizce öğretmenleri ile orta düzey İspanyolca öğretmenlerinin öz yeterlilik algıları, iş tatminleri, iş stresleri ve mesleki bağlılıkları arasında anlamlı farklılıklar bulunup bulunmadığını araştırmışlardır. Bu doğrultuda Dominik Cumhuriyeti'ndeki 109 orta düzey İngilizce ve İspanyolca öğretmenleri araştırmaya katılmıştır. Araştırma sonucuna göre, İngilizce öğretmenlerinin öz yeterlilik algılarının ve iş tatminlerinin, mesleki bağlılıkları ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmüştür. Çalışma sonucuna göre, güçlü öz yeterlilik algısına sahip olan öğretmenler, mesleklerine devam etme konusunda daha isteklidirler. Yani kendi yeterliliklerine güvenen öğretmenler, mesleklerine daha çok bağlılık göstermektedirler. Hem İngilizce öğretmenlerinin hem de İspanyolca öğretmenlerinin, öz yeterlilik algıları ve iş stresi arasındaki ilişkiye bakıldığında ise

negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. Yani güçlü bir öz yeterlilik algısına sahip olan öğretmenler, stres ile başa çıkma konusunda daha yeteneklidirler. Ayrıca değişkenler açısından İngilizce ve İspanyolca öğretmenleri karşılaştırıldığında, İngilizce öğretmenlerinin daha düşük düzeyde öz yeterlilik algısı ve iş tatmini sergiledikleri ve İspanyolca öğretmenleri ile karşılaştırıldığında daha yüksek stres seviyelerine sahip oldukları ve mesleklerine bağlılıklarının daha az olduğu görülmüştür.

Klassen ve Chiu (2011), Kanada'da 434 öğretmen ve 379 öğretmen adayının mesleki bağlılıkları ile öz yeterlilik algıları, iş stresleri ve mesleği bırakma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemek ve bu iki grup için bu değişkenlerin farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmanın sonucunda hem öğretmenlerin hem de öğretmen adaylarının öz yeterlilik algıları ile mesleki bağlılıkları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yani yüksek öz yeterlilik algısına sahip olan öğretmenlerin ve öğretmen adaylarının mesleklerine olan bağlılıkları da yüksektir. Öğretmenlerin ve öğretmen adaylarının mesleki bağlılıkları ile diğer değişkenler arasındaki ilişkiye bakıldığında ise algıladıkları stresin, mesleki bağlılıkları ile ters ilişki gösterdiği görülmektedir. Yani öğretmenlerin ve öğretmen adaylarının algıladıkları stresin yüksek olması, mesleki bağlılıklarının azalmasına neden olmaktadır. Son olarak ise mesleki bağlılıkları ile mesleği bırakma niyetleri arasındaki ilişkiye bakıldığında ise, ters yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Yani mesleki bağlılıkları yüksek ise mesleği bırakma niyetleri düşüktür. Ayrıca iki grup arasında, değişkenlerin farklılık gösterip göstermediğine bakıldığında, öğretmenlerin, öğretmen adaylarına göre mesleki bağlılıklarının daha düşük düzeyde, streslerinin daha yüksek düzeyde ve mesleği bırakma niyetlerinin de daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Chesnut ve Cullen (2014), Amerika Birleşik Devletleri'nin güneybatısında bulunan bir kolejdeki psikoloji dersine kayıtlı 209 öğretmen adayı üzerinde yaptıkları çalışmada, öğretmen adaylarının öz yeterlilik algılarının, gelecekteki çalışma ortamı hakkındaki beklentilerinin ve duygusal zekalarının, mesleki bağlılıklarına etkisini incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışmanın sonucuna göre, öğretmen adaylarının öz yeterlilik algıları, mesleki bağlılıklarını etkilemektedir. Öz yeterlilik algıları yüksek olan öğretmen adaylarının motivasyonları yükselmekte; bu durumda öğretmen

adaylarının mesleklerine olan bağlılıklarını arttırmaktadır. Öğretmen adaylarının çalışma ortamı hakkındaki gelecek beklentileri de mesleklerine olan memnuniyetlerini etkilemekte, beklentilerin olumlu yönde olması mesleki bağlılıklarını da arttırmaktadır. Ayrıca daha fazla duygusal farkındalığa ve motivasyonel düşünmeye sahip olan öğretmen adaylarının daha yüksek düzeyde bağlılık sergiledikleri elde edilen bulgular arasındadır.

Chesnut ve Burley (2015), 16.123 öğretmen ve öğretmen adayı üzerinde yaptıkları araştırmada, öğretmen adaylarının öz yeterlilik algılarının, öğretmenlik mesleği üzerindeki etkisini araştırmışlar ve araştırma sonucunda öğretmen adaylarının öz yeterlilik algılarının öğretmenlik mesleğine olan bağlılıklarını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Öğretmen adaylarının, kendilerine öğretmenlik mesleğinde başarılı olabileceklerine dair güvenmelerinin, mesleki bağlılıklarını büyük ölçüde etkilediği bulgusunu elde etmişlerdir. Araştırmacılar, çalışmada öz yeterlilik algısı ve mesleki bağlılık arasındaki ilişkinin öğretmenler ve öğretmen adayları açısından farklılık gösterip göstermediğini de araştırmışlar ve bu iki grubun öz yeterlilik algılarına ve mesleki bağlılıklarına bakıldığında, anlamlı bir farklılık görülmediği sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca araştırmacılar, katılımcıların bulunduğu kıtayı dört ana kategoriye (Kuzey Amerika, Avrupa, Asya, Avustralya) ayırmışlar ve öz yeterlilik algısı ve mesleki bağlılık arasındaki ilişkinin dünyanın farklı bölgelerinden gelen katılımcılar için farklılık gösterip göstermediğini de incelemişlerdir. Bunun sonucunda da öz yeterlilik algıları ve mesleki bağlılıkları arasındaki ilişkinin en yüksek olduğu bölgenin Avrupa olduğu sonucuna varılmıştır.

Öz yeterlilik algısının mesleki bağlılığa etkisi konusunda ilgili yazın incelenmesi doğrultusunda, bu araştırmada aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H1: Çalışanların öz yeterlilik algılarının yüksek olması, onların mesleki bağlılıklarını arttırmaktadır.

H1a: Çalışanların öz yeterlilik algılarının yüksek olması, onların duygusal bağlılıklarını arttırmaktadır.

H1b: Çalışanların öz yeterlilik algılarının yüksek olması, onların devam bağlılıklarını arttırmaktadır.

H1c: Çalışanların öz yeterlilik algılarının yüksek olması, onların normatif bağlılıklarını arttırmaktadır.



3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın amacı ve önemi açıklanmış, araştırma modeline görsel olarak yer verilmiştir. Takibinde araştırmanın sınırlılıklarına, evrenine ve örnekleme değinilerek hangi veri toplama yönteminin ve araçlarının kullanıldığı açıklanmıştır. Ardından bir önceki bölüm sonunda detaylıca anlatılan hipotezleri test etmek amacıyla ilgili analizlere ve bulgularına yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmada, Kastamonu’da görev yapmakta olan doktor ve hemşirelerin öz yeterlilik algılarının, mesleki bağlılıklarına olan etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla, öz yeterlilik algısının, üç boyuttan oluşan mesleki bağlılığa etkisi her bir boyut açısından ayrı ayrı incelenmiştir.

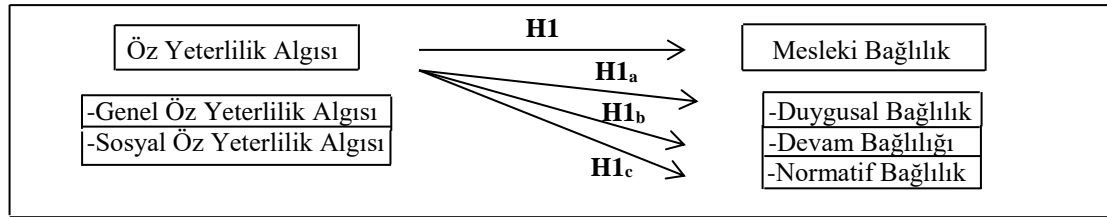
Öz yeterlilik algısı, kişinin bir işi yapabilme yeteneğine olan inancını belirlemektedir (Özkurt ve Keçici, 2017: 287). Öz yeterlilik algısı düşük olan bireylerde stres ve endişe gibi olumsuz durumlar ortaya çıkmaktadır (Asıcı ve Uygur, 2017: 1356). Stresli ve endişeli olan bireyler, mesleklerinin gereklerini yerine getirirken isteksiz davranışlar sergileyebilirler. Bu durum onların, mesleklerine olan bağlılıklarında azalmaya neden olmaktadır. Öz yeterlilik algısı, bireylerin mesleklerinde başarılı olmalarında ve mesleklerine olan bağlılıklarında önemli bir etkidir (Rots vd., 2007: 550).

İnsanın yaşamını devam ettirebilmesi ve yaşam kalitesini sağlayabilmesi için sağlık hizmetleri önemli bir yere sahiptir. Sağlık hizmetlerinin düzenli ve iyi bir şekilde devam edebilmesi ise işini severek yapan ve mesleğine gönülden bağlı olan sağlık çalışanlarıyla mümkündür. Bu nedenle sağlık sektöründeki çalışanların, mesleklerine olan bağlılıkları büyük bir önem taşımaktadır. Araştırmada örneklem olarak sağlık sektörünün seçilme nedeni hem önemli bir hizmet sektörü olması hem de bu konuda yapılan diğer çalışmaların örneklemlerinden farklı bir örneklem seçilerek ilgili yazına katkı sağlayacağını düşünülmesidir.

İlgili yazın incelendiğinde öz yeterlilik algısı ve mesleki bağlılık konularını ayrı ayrı ele alan birçok çalışmanın (bknz: Aşık, 2016; Bolat, 2011; Çaylıkoca, 2017; Çetin vd., 2016; Erözkan, 2013; Günlük vd., 2017; Kafkas vd., 2010; Karakaş vd., 2017; Lane vd., 2004; Özdem, 2012; Ruma vd., 2010; Tekmen vd., 2016; Uysal, 2013; Weng vd., 2011) var olduğu fakat öz yeterlilik algısının mesleki bağlılığa olan etkisini inceleyen sınırlı sayıda çalışma (bknz: Chan vd., 2008; Chesnut ve Burley, 2015; Chesnut ve Cullen, 2014; Coladarci, 1992; Gilbert vd., 2014; Klassen ve Chiu, 2011; Rots vd., 2007; Ware ve Kitsantas, 2007) olduğu görülmüştür. Bu bakımdan çalışmanın örnekleminin, konuyla ilgili yapılan diğer çalışmaların örneklemelerinden farklı olması, bu konu ile ilgili sınırlı sayıda çalışma olması ve bu çalışmaların ise yerel yazında olmaması sebebiyle çalışma, ileride yapılacak olan ilgili çalışmalara ışık tutacak nitelikte olmasından dolayı önem taşımaktadır.

3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Çalışmada, çalışanların öz yeterlilik algılarının mesleki bağlılıklarına etkisi araştırılmıştır. Bu doğrultuda yapılan yazın taraması sonucunda çalışmanın amacına uygun bir model oluşturulmuştur. Bu model şekil 3.1’de gösterilmiştir.



Şekil 3.1. Araştırmanın modeli

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu çalışmanın evrenini, Kastamonu’da görev yapmakta olan sağlık personeli oluşturmaktadır. Kastamonu’da 468’i doktor ve 811’i hemşire olmak üzere toplam 1279 kişi bulunmaktadır. Çalışanların öz yeterlilik algılarının mesleki bağlılıklarına etkisinin araştırıldığı çalışmanın örneklemi ise Kastamonu’da görev yapmakta olan ve kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen 288 doktor ve hemşireden oluşmaktadır. Bu örneklemin de yeterli olduğu görülmektedir (bknz: Tablo 3.1).

Tablo 3.1. Kesikli ve sürekli verilerde anakitle sayısına göre örneklem büyüklükleri

N	ÖRNEKLEM BÜYÜKLÜĞÜ					
	Sürekli veriler (E=0,03)			Kategorik veriler (E=0,05 ve $\pi=0,50$)		
	$\alpha=0,10$ $Z_{\alpha/2}=1,65$	$\alpha=0,05$ $Z_{\alpha/2}=1,96$	$\alpha=0,01$ $Z_{\alpha/2}=2,58$	$\alpha=0,10$ $Z_{\alpha/2}=1,65$	$\alpha=0,05$ $Z_{\alpha/2}=1,96$	$\alpha=0,01$ $Z_{\alpha/2}=2,58$
100	46	55	68	74	80	87
200	59	75	102	116	132	154
300	65	85	123	143	169	207
400	69	92	137	162	196	250
500	72	96	147	176	218	286
600	73	100	155	187	235	316
700	75	102	161	196	249	341
800	76	104	166	203	260	363
900	76	105	170	209	270	382
1000	77	106	173	213	278	399
1500	79	110	183	230	306	461
2000	83	112	189	239	323	499
4000	83	119	198	254	351	570
6000	83	119	209	259	362	598
8000	83	119	209	262	367	613
10000	83	119	209	264	370	623
1000000	85	120	210	273	385	666

(Kaynak: Bartlett, vd., 2001: Akt. Özdemir, 2013: 122).

3.4. Veri Toplama Aracı

Araştırma verileri anket yöntemi ile toplanmıştır. Anket formu, katılımcılara kolaylık sağlaması açısından önlü arkalı tek sayfa şeklinde hazırlanmıştır. Anketin ilk bölümünde, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, medeni durum ve meslek olmak üzere 5 ifade mevcuttur. Anketin ikinci bölümünde çalışanların öz yeterlilik algıları ile ilgili 23 ifade, anketin üçüncü bölümünde ise mesleki bağlılıkları ile ilgili 18 ifade yer almaktadır.

Çalışmada bireylerin genel öz yeterlilik algılarını ölçmek için kullanılan “Öz Yeterlilik Algısı Ölçeği”, Sherer ve arkadaşları (1982) tarafından geliştirilen, Gözüm ve Aksayan (1999) tarafından Türkçe ’ye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmış olan bir ölçektir. Ölçek 23 maddeden oluşmaktadır. Yanıtlar için 1’den 5’e kadar sıralanan, likert tipi puanlama yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmada, katılımcıların mesleki bağlılıklarını ölçmek için Meyer ve arkadaşları (1993) tarafından geliştirilen, Türkçe 'ye uyarlanması Tak ve Çiftçioğlu (2009a) tarafından yapılmış olan ölçek kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan mesleki bağlılık ölçeği 18 maddelik bir ölçektir. Ölçekte 1, 2, 3, 4, 5 ve 6. maddeler duygusal bağlılık boyutu ile ilgili, 7, 8, 9, 10, 11 ve 12. maddeler devam bağlılığı boyutu ile ilgili ve 13, 14, 15, 16, 17. ve 18. maddeler ise normatif bağlılık boyutu ile ilgili ifadelerdir. Anket formunda mesleki bağlılık ile ilgili olan 2, 4, 5, 11. ve 14. maddeler ters ifadelerdir. Araştırma sonucunda yanlışlık olamaması için bu ifadelerin SPSS programı ile ters kodlaması yapılmıştır.

Ölçekte yer alan ifadeler, anlam kaybı olmaması dikkate alınarak, uygulanan meslek grubuna göre düzenlenmiştir. Ölçekte yer alan ifadeler 5'li likert tipi ölçekle cevaplandırılmıştır (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum). Araştırmada kullanılan anket formu EK 1'de verilmiştir.

Araştırmada elde edilen veriler, Kastamonu'da görev yapmakta olan, doktorluk ve hemşirelik mesleği ile uğraşan bireylerden toplanmıştır. Araştırmanın başında yanıtlayıcılara 300 anket dağıtılmıştır. Anketlerden 126 tanesi, anket formunun internet aracılığı ile katılımcılara mail olarak gönderilmesi sonucu elde edilmiş olup, geri kalan 174 tanesi ise yüz yüze görüşmelerle elde edilmiştir. Yanıtlanan 300 anketten eksik ya da hatalı cevaplanmış olan 12 anket formu değerlendirmeye alınmamıştır. Değerlendirmeye uygun olan 288 anket verisi ile analizler gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen veriler SPSS 20.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada öz yeterlilik algısı ile ilgili olan ifadeler "ÖYA" olarak, mesleki bağlılık ile ilgili olan ifadeler "MB" olarak kodlanmıştır.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu bölümde, araştırma kapsamında uygulanan analizler ve sonuçlarına ilişkin bulgulara ve bulgularla ilgili yorumlara yer verilmiştir.

4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Bu bölümde örneklem grubunun demografik özelliklerine göre dağılımı frekans ve yüzde tanımlayıcı istatistikleri kullanarak incelenmiştir (Tablo 4.1.).

Tablo 4.1. *Katılımcıların demografik özellikleri*

CİNSİYET	f	%
Kadın	212	73,6
Erkek	76	26,4
YAŞ		
21-25	66	22,9
26-30	49	17,0
31-35	57	19,8
36-40	58	20,1
41-45	33	11,5
46 ve üstü	25	8,7
MEDENİ DURUM		
Evli	196	68,1
Bekar	92	31,9
MESLEK		
Doktor	101	35,1
Hemşire	187	64,9
MESLEKİ DENEYİM		
1-5	91	31,6
6-10	80	27,8
11-15	40	13,9
16 ve üstü	77	26,7

Katılımcıların demografik özelliklerini ortaya koyan Tablo 4.1 incelendiğinde; katılımcıların 212'sini (%73,6) kadınlar, geriye kalan 76'sını (%26,4) erkekler oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların %22,9'u 21-25, %17'si 26-30, %19,8'i 31-35, %20,1'i 36-40, %11,5'i 41-45 yaş aralığında ve %8,7'sinin ise 46 ve üstü yaşa sahip olduğu, katılımcıların %68,1'inin evli, %31,9'unun bekar

olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Ayrıca araştırmaya katılan katılımcıların %64,9'unun hemşire, %35,1'inin doktor olduğu; katılımcıların %31,6'sının 1-5, %27,8'inin 6-10, %13,9'unun 11-15 yıl arasında, %26,7'sinin ise 16 yıl ve üstü mesleki deneyime sahip olduğu bulgularına da ulaşılmıştır.

4.2. Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan ölçekler farklı kültür ve gruplarda farklı sonuçlar gösterebilmektedir. Bu yüzden farklı bir örnek grubunda da aynı faktörlerin ortaya çıkıp çıkmayacağını test etmek amacıyla faktör analizi yapılmaktadır (Sipahi vd., 2010: 79). Faktör analizi yapılabilmesi için önce KMO testi ve Bartlett testi yapılmalıdır. KMO testi, örneklem yeterliliğinin faktör analizi için uygun olup olmadığını incelemektedir. KMO testinde elde edilen değer 0,50'nin altında ise verilerin faktör analizi yapmaya uygun olmadığı söylenebilir (Kaiser, 1974: Akt. Hutcheson ve Sofroniou, 1999: 225). Bartlett testi, değişkenler arasında yeterli oranda ilişkinin olup olmadığını göstermektedir. Bartlett testinde bulunan p değeri 0,05'ten küçük ise değişkenler faktör analizi yapmaya uygun kabul edilmektedir (Kazan vd., 2017: 54). Öz yeterlilik algısı ölçeğine ilişkin KMO ve Bartlett testi değerleri ve faktör analizi sonuçları Tablo 4.2'de verilmiştir.

Tablo 4.2. Öz yeterlilik algısı ölçeğine ilişkin faktör yükleri

İfadeler	Faktör Yükleri	Varyans (%)	Açıklanan Varyans (%)	Döndürme Sonrası Varyans (%)
Genel Öz Yeterlilik		30,232	30,232	27,851
ÖYA10	0,758			
ÖYA14	0,737			
ÖYA15	0,727			
ÖYA12	0,697			
ÖYA16	0,681			
ÖYA3	0,670			
ÖYA5	0,648			
ÖYA6	0,634			
ÖYA17	0,618			
ÖYA9	0,604			
ÖYA4	0,594			
ÖYA8	0,546			

Tablo 4.2. (Devamı) Öz yeterlilik algısı ölçeğine ilişkin faktör yükleri

ÖYA1	0,478			
ÖYA2	0,452			
ÖYA13	0,450			
ÖYA7	0,413			
Sosyal Öz Yeterlilik		7,344	37,576	9,725
ÖYA18	0,703			
ÖYA20	0,639			
ÖYA19	0,503			
ÖYA23	0,407			
Kaiser-Meyer-Olkin				0,883
Örneklem Uyum Değeri (KMO)				
Bartlett Testi p değeri				<0,001

Tabloda görüldüğü üzere öz yeterlilik algısı ölçeğinin KMO değeri 0,88, Bartlett testi p değeri ise 0,05'ten küçük olarak bulunmuştur. KMO değeri 0,50 den yüksek; Bartlett testi p değeri 0,05'ten küçük olduğu için araştırmada kullanılan verilerin faktör analizi için uygun olduğu görülmektedir. Sherer ve arkadaşları (1982), geliştirmiş oldukları 23 maddelik öz yeterlilik algısı ölçeğinin “Genel Öz Yeterlilik” ve “Sosyal Öz Yeterlilik” olmak üzere iki faktörlü bir yapıdan oluştuğunu ortaya koymuşlardır. İlk faktöre yüklenen ifadeler herhangi bir davranış alanına yönelik olmadığı için bu faktöre “Genel Öz Yeterlilik” isminin uygun görüldüğü belirtilmiştir. Diğer faktör ise sosyal durumlardaki yeterlilik beklentilerini yansıttığı için bu faktöre de “Sosyal Öz Yeterlilik” ismi uygun görülmüştür. Bu çalışmada da öz yeterlilik algısı, orijinalindeki gibi iki faktörlü bir yapı oluşturmaktadır.

Orijinal ölçekte “Genel Öz Yeterlilik” faktörüne yüklenen ifadeler 17 maddeden oluşmaktadır (ÖYA1, ÖYA2, ÖYA3, ÖYA4, ÖYA5, ÖYA6, ÖYA7, ÖYA8, ÖYA9, ÖYA10, ÖYA11, ÖYA12, ÖYA13, ÖYA14, ÖYA15, ÖYA16, ÖYA17). “Sosyal Öz Yeterlilik” faktörüne yüklenen ifadeler ise 6 maddeden oluşmaktadır (ÖYA18, ÖYA19, ÖYA20, ÖYA21, ÖYA22, ÖYA23). Bu çalışmada ise orijinal ölçekten farklı olarak “Beklenmedik problemler çıktığında üzerinde fazla durmam” (ÖYA11) ifadesi ikinci faktöre yüklenmiştir ve bu ifade “Sosyal Öz Yeterlilik” faktörü ile ilgili olmadığı düşünüldüğü için analizden çıkarılması uygun görülmüştür. Yapılan faktör analizi sonucuna “Bana ilgi göstermeyen birisiyle arkadaş olmaya çalıştığımda kolaylıkla vazgeçmem” (ÖYA21) ifadesinin faktör

yükü 0,40'tan düşük olması sebebiyle analizden çıkarılması uygun görülmüştür. Çünkü faktör yük değerinin 0,40 ya da daha yüksek olması istenilen bir ölçüdür (Kline, 1994: Akt. Kelecioğlu vd., 2016: 121). Ayrıca “Sosyal toplantılarda kendimi rahat hissetmem” (ÖYA22) ifadesi, ilgili faktöre yeterli yüklenme yapmadığı için analizden çıkarılmıştır.

Mesleki bağlılık ölçeğinin KMO ve Bartlett test sonucu incelendiğinde ise kullanılan verilerin faktör analizi yapmaya uygun olduğu görülmüştür. Tablo 4.3'te mesleki bağlılık ölçeğine ilişkin KMO ve Bartlett testi değerleri ve faktör analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.3. Mesleki bağlılık ölçeğine ilişkin faktör yükleri

İfadeler	Faktör Yükleri	Varyans (%)	Açıklanan Varyans (%)	Döndürme Sonrası Varyans (%)
Duygusal Bağlılık		33,053	33,053	23,479
MB2	0,895			
MB4	0,892			
MB3	0,869			
MB5	0,850			
MB6	0,703			
Normatif Bağlılık		12,808	45,860	16,188
MB16	0,847			
MB17	0,793			
MB18	0,652			
MB14	0,498			
MB13	0,489			
MB15	0,469			
Devam Bağlılığı		9,134	54,994	15,327
MB9	0,834			
MB10	0,822			
MB8	0,751			
MB12	0,685			
Kaiser-Meyer-Olkin				,871
Örnekleme Uyum Değeri (KMO)				
Bartlett Testi p değeri				<0,001

KMO değeri 0,50'den yüksek; Bartlett testi p değeri 0,05'ten küçük olduğu için araştırmada kullanılan verilerin faktör analizi için uygun olduğu görülmektedir. Meyer ve arkadaşları (1993), geliştirmiş oldukları 17 maddelik 'Mesleki Bağlılık' ölçeğinin 'Duygusal Bağlılık', 'Devam Bağlılığı' ve 'Normatif Bağlılık' olmak üzere üç faktörlü bir yapıdan ve her bir faktörün de 6 ifadeden oluştuğunu ortaya koymuşlardır. Bu çalışmada da mesleki bağlılık, orijinalindeki gibi üç faktörlü bir yapı oluşturmaktadır.

Yapılan faktör analizlerinin sonuçlarına göre mesleki bağlılık ölçeği ile ilgili olan "Bu mesleğe şimdi değiştirmeyi düşünmeyecek kadar çok şey verdim" (MB7) ifadesi ve "Beni bu mesleği değiştirmekten alıkoyacak herhangi bir neden yok" (MB11) ifadesi, ilgili faktörlere yeterli yüklenme yapmadıkları için analizden çıkarılmışlardır. Ayrıca "Mesleğim kişisel imajım açısından önem taşımaktadır" (MB1) ifadesi, faktör yükü 0,40'tan düşük olduğu için analizden çıkarılmıştır.

4.3. Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik analizleri faktör analizi kullanılarak yapılmış olup, güvenilirlik analizleri Cronbach Alpha değerlerine bakılarak yapılmıştır. Çalışmada, 23 maddeden oluşan ancak faktör analizi sonucu 21 ifadeye indirgenen 'öz yeterlilik algısı' ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,86 olarak bulunmuştur. 18 maddeden oluşan ancak faktör analizi sonucu; duygusal bağlılık boyutundan bir, devam bağlılığı boyutundan iki ifadenin analizden çıkarılması ile 15 maddeye indirgenen 'mesleki bağlılık' ölçeğine ait Cronbach Alpha değeri ise 0,86'dır. Mesleki bağlılık boyutlarından olan duygusal bağlılık boyutunun Cronbach Alpha değeri 0,92, devam bağlılığı boyutunun Cronbach Alpha değeri 0,81 ve normatif bağlılık boyutunun Cronbach Alpha değeri 0,75 olarak bulunmuştur. Sosyal bilimlerde Cronbach Alpha değerinin 0,70 ve üstü olduğunda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilmektedir (Sipahi vd., 2010: 89). Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik katsayıları 0,70'in üstünde olduğu için, kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğu görülmektedir. Tablo 4.4'te çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizi bulguları verilmiştir.

Tablo 4.4. Ölçeklerin güvenilirlik analizi bulguları

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach- Alpha
Öz Yeterlilik Algısı Ölçeği	20	0,861
Genel Öz Yeterlilik	16	0,886
Sosyal Öz Yeterlilik	4	0,712
Mesleki Bağlılık Ölçeği	15	0,862
Duygusal Bağlılık	5	0,924
Devam Bağlılığı	4	0,811
Normatif Bağlılık	6	0,759

4.4. Faktörlere Ait Betimsel İstatistikler ve Verilerin Normal Dağılımına İlişkin Bulgular

Katılımcıların öz yeterlilik algılarını, mesleki bağlılıklarını, duygusal bağlılıklarını, devam bağlılıklarını ve normatif bağlılıklarını ölçen değişkenlerin; ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.5’de yer almaktadır.

Tablo 4.5. Öz yeterlilik algısı, mesleki bağlılık ve mesleki bağlılık boyutlarının ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri

Değişken	\bar{x}	S	t	p	Çarpıklık	Basıklık
Öz yeterlilik Algısı	3,81	0,51	26,919	<0,001	-0,583	0,832
Genel Öz Yeterlilik	3,99	0,53	31,887	<0,001	-0,916	1,493
Sosyal Öz Yeterlilik	3,37	0,65	9,624	<0,001	0,045	-0,071
Mesleki Bağlılık	3,65	0,60	18,483	<0,001	-0,611	0,070
Duygusal Bağlılık	3,94	0,84	18,929	<0,001	-0,890	0,627
Devam Bağlılığı	3,87	0,55	26,482	<0,001	-0,323	0,801
Normatif Bağlılık	3,46	0,79	9,856	<0,001	-0,258	-0,315

Tabloda görüldüğü üzere öz yeterlilik algısı ölçeğinin genel ortalamasının 3,81, standart sapmasının 0,51; mesleki bağlılık ölçeğinin genel ortalamasının 3,65,

standart sapmasının 0,60 olduğu görülmektedir. Bu bulgulardan katılımcıların öz yeterlilik algıları ve mesleki bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Mesleki bağlılık değişkeninin alt boyutlarından duygusal bağlılık ve devam bağlılığı boyutunun ortalamaları genel ortalamanın üzerinde bir değere sahip olup, mesleki bağlılık değişkeninin ortalaması en yüksek olan boyutu 3,94 ile duygusal bağlılık, ortalaması en düşük olan boyutu 3,46 ile normatif bağlılık boyutudur. Ayrıca tek örneklem t testi sonucuna göre ise değişkenlerin ortalamalarının 3 (Ne katılıyorum ne katılmıyorum)'ten büyük olduğu ($p<0,05$) görülmektedir.

Araştırmada kullanılan değişkenlerin, normal dağılım gösterip göstermediği, çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılarak yorumlanmıştır. Değişkenlerin normal dağılım göstermesi için çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında olması gerekmektedir (Şahin vd., 2013: 188). Değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri -2 ile +2 arasında olduğu için verilerin normal dağılıma yakınsadığı söylenebilir. Normal dağılım gösteren verilerde parametrik test uygulanmaktadır (Özdemir, 2013: 242). Yani araştırmada kullanılan veriler, korelasyon ve regresyon analizi yapmaya uygun niteliktedir.

4.5. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmada hipotezleri test etmeden önce değişkenler arasında bir ilişki olup olmadığına bakmak için Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır. Araştırma hipotezlerinin test edileceği regresyon analizine başlamadan önce bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin doğrusallığının incelenmesi gerekmektedir. Bunun için korelasyon analizi kullanılmaktadır (Sipahi vd., 2010: 155). Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve gücünü belirlemek amacıyla yapılmaktadır. Korelasyon katsayısı "r" harfi ile ifade edilmekte ve r değeri -1 ile +1 arasında değişmektedir. $r>0$ ise ilişki aynı yönlü yani pozitif, $r<0$ ise ilişki ters yönlü yani negatiftir. Korelasyon katsayısının 0'a yaklaşması, ilişkinin azaldığını göstermektedir (Özdemir, 2013: 293). Korelasyon katsayısının 0,70-1,00 arasında olması yüksek; 0,70-0,30 arasında olması orta; 0,30-0,00 arasında olması düşük düzeyde bir ilişki olarak tanımlanmaktadır (Gencel, 2007: 134).

Tablo 4.6. Değişkenler arası ilişkilere yönelik korelasyon analizi bulguları

		1	2	3	4	5
(1)Genel Öz Yeterlilik	r	1	0,418**	0,485**	0,622**	0,345**
(2)Sosyal Öz Yeterlilik	r	0,418**	1	0,332**	0,337**	0,328**
(3)Duygusal Bağlılık	r	0,485**	0,332**	1	0,400**	0,452**
(4)Devam Bağlılığı	r	0,622**	0,337**	0,400**	1	0,375**
(5)Normatif Bağlılık	r	0,345**	0,328**	0,452**	0,375**	1

** Korelasyon, $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı

Tablo 4.6 incelendiğinde, genel öz yeterlilik algısı ile duygusal bağlılık ($r=,485^{**}$; $p < 0,01$), devam bağlılığı ($r=,622^{**}$; $p < 0,01$) ve normatif bağlılık ($r=,345^{**}$; $p < 0,01$) arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu; sosyal öz yeterlilik algısı ile duygusal bağlılık ($r=,332^{**}$; $p < 0,01$), devam bağlılığı ($r=,337^{**}$; $p < 0,01$) ve normatif bağlılık ($r=,328^{**}$; $p < 0,01$) arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

En yüksek korelasyon ilişkisinin, genel öz yeterlilik algısı ile devam bağlılığı arasında; en düşük korelasyon ilişkisinin ise sosyal öz yeterlilik algısı ile normatif bağlılık arasında olduğu görülmektedir.

4.6. Hipotezlerin Test Edilmesine Yönelik Regresyon Analizi Bulguları

Regresyon analizi, bir bağımlı değişkenin, bağımsız değişkenler tarafından nasıl açıklandığını belirlemek için kullanılmaktadır. Analizde birden fazla bağımsız değişkenin bulunduğu durumlarda çoklu regresyon modeli uygulanır (Sipahi vd., 2010: 154). Bu araştırmanın bağımlı değişkenini mesleki bağlılık, bağımsız değişkenini ise öz yeterlilik algısı oluşturmaktadır. Öz yeterlilik algısının “genel öz yeterlilik” ve “sosyal öz yeterlilik” olmak üzere iki alt boyutu bulunduğu için araştırmanın hipotezlerini test etmek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Her bir

hipotez için ayrı ayrı regresyon analizi uygulanmıştır. Öz yeterlilik algısının mesleki bağlılığa etkisine ilişkin regresyon analizi bulguları tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7. *Hipotezlerin test edilmesine yönelik regresyon analizi bulguları*

Model	R	R ²	B	β	t	p	VIF
Genel ÖYA-Duygusal B.	0,487	0,232	0,820	0,530	8,817	<0,001	1,212
Sosyal ÖYA-Duygusal B.			0,414	0,278	5,914	<0,001	1,212
Durbin Watson: 1,830							
Genel ÖYA-Devam B.	0,846	0,713	0,864	0,754	21,58	<0,001	1,212
Sosyal ÖYA-Devam B.			0,427	0,362	14,23	<0,001	1,212
Durbin Watson: 2,034							
Genel ÖYA-Normatif B.	0,418	0,216	0,536	0,377	6,165	<0,001	1,212
Sosyal ÖYA-Normatif B.			0,275	0,186	4,230	<0,001	1,212
Durbin Watson: 1,748							

Analiz bulguları incelendiğinde; öz yeterlilik algısının hem genel öz yeterlilik hem de sosyal öz yeterlilik alt boyutunun duygusal bağlılığı, devam bağlılığını ve normatif bağlılığı etkilediği ($p < 0,05$) ve bu etkinin pozitif yönlü olduğu yani öz yeterlilik algısı arttıkça duygusal bağlılığın, devam bağlılığının ve normatif bağlılığın da artacağı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda H1_a, H1_b ve H1_c hipotezleri kabul edilmiştir. Öz yeterlilik algısının mesleki bağlılığın tüm boyutlarını pozitif yönlü etkilediği sonucuna ulaşılmış, buna bağlı olarak da H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Ayrıca öz yeterlilik algısının, duygusal bağlılıktaki toplam varyansın yaklaşık %23,2’sini ($R^2=0,232$), devam bağlılığındaki toplam varyansın %71,3’ünü ($R^2=0,713$) ve normatif bağlılıktaki toplam varyansın %21,6’sını ($R^2=0,216$) açıkladığı görülmüştür. Bir başka ifadeyle, çalışanların duygusal bağlılıklarındaki değişimin %20,8’ini öz yeterlilik algısı değişkeni açıklamaktadır.

Regresyon analizi bulgularına göre; çalışanların öz yeterlilik algılarının yüksek olması onların duygusal bağlılıklarını, devam bağlılıklarını ve normatif bağlılıklarını arttırmaktadır. Yani öz yeterlilik algısının artması mesleki bağlılığı arttırmaktadır.



5. TARTIŞMA

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre çalışanların öz yeterlilik algıları, mesleki bağlılıkları, duygusal bağlılıkları, devam bağlılıkları ve normatif bağlılıkları ortalamanın üzerinde bir değer almıştır (bkz: Tablo 4.5). Ayrıca katılımcıların, mesleki bağlılık boyutlarından en yüksek düzeyde göstermiş oldukları bağlılık türünün çalışanlarda en çok görülmek istenen bağlılık türü olan, duygusal bağlılık olduğu görülmüştür. Duygusal bağlılığı, devam bağlılığı ve normatif bağlılık takip etmektedir. Ortaya çıkan bu bulgu yazında yapılan çalışmaların (bkz: Aslan, 2008; Aktaş ve Gürkan, 2015; Çakar ve Caylan, 2005; Şimşek ve Aslan, 2012; Tak vd., 2009; Meyer vd., 1993) bulguları ile paralellik göstermektedir.

Çalışmada öz yeterlilik algısı ile mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. İlgili yazın incelendiğinde bu bulguyu destekleyen çalışmaların (Çetin vd., 2016; Chesnut ve Burley, 2015; Gilbert vd., 2014; Klassen ve Chiu, 2011) olduğu görülmüştür. O halde çalışmalardan ortak bir çıkarım yaparak, bir şeyleri başarabileceklerine dair inancı olan insanların, bu inanca sahip olmayan insanlara kıyasla mesleklerine daha çok bağlı oldukları söylenebilir. Bu anlamda işyerinde mesleklerine bağlı çalışanlar istihdam etmek isteyen işverenlerin, iş gören seçiminde ‘öz yeterlilik algısı’ konusunu da göz önünde bulundurmaları gerekebilir. Özellikle mesleğe bağlılığın diğer sektörlere kıyasla daha fazla önem arz ettiği sağlık sektöründe ‘öz yeterlilik algısının’ insan kaynakları uygulamalarına bir şekilde dahil edilmesi gerekebilir.

Doktor ve hemşirelerin mesleklerinde daha faydalı olabilmeleri ve mesleklerini severek yapmaları için yüksek öz yeterlilik algısına ve yüksek mesleki bağlılığa sahip olmaları gerekmektedir. Çalışanların öz yeterlilik algılarını arttırmak için insan kaynakları yönetiminin gerekli unsurlara dikkat etmesi gerekmektedir. Çalışanların eğitim ve gelişimlerinin desteklenmesi, bireysel ihtiyaçlarının karşılanması, çalışanlara ödül, prim, terfi gibi teşviklerin yapılması ve yapılan işlerin karmaşıklığının düzenlenip uzunluğunun azaltılması, çalışanların öz yeterlilik algılarının yükselmesini sağlayabilir. Yüksek öz yeterlilik algısına sahip olan çalışanların mesleklerinde daha mutlu ve başarılı olacakları düşünülmektedir.

Öz yeterlilik algısı yüksek olan, mesleğinin kendisine sağladığı veya sağlayacağı imkanlardan memnuniyet duyan çalışanların mesleki bağlılıkları yüksek olacaktır. Mesleğini sevmeyen, mesleki bağlılığı düşük olan ve mesleğini yapmaya çeşitli zoraki nedenlerle devam eden çalışanların mesleklerine gereken özeni göstermesi beklenemez. Mesleki bağlılığı yüksek olan çalışanlar, mesleklerini yapmaktan mutluluk duymakta, mesleklerine gereken önemi göstermekte, meslekleri için ve mesleklerinde kendilerini geliştirmek için gönüllü olarak çaba harcamaktadırlar. Mesleki bağlılığı yüksek olan çalışanların yaptıkları hizmetin kalitesi yükselmekte bu da toplumun gelişmişlik düzeyini yükseltmeye katkı sağlamaktadır.



6. SONUÇLAR

Sağlık sektörü, insanın yaşamını ve yaşam kalitesini sürdürebilmesi açısından önemli bir yere sahiptir. Ayrıca ülkelerin sağlık hizmetleri düzeylerinin, gelişmişlik düzeyleri hakkında bilgi vermesi de sağlık sektörünün önemini arttırmaktadır. Sağlık sektörünün, toplum ve ülke açısından bu kadar önemli olması, sağlık sektörünü önemli hizmet sektörlerinden biri yapmaktadır.

Sağlık sektörünün temel unsurlarını doktor ve hemşireler oluşturmaktadır. Doktor ve hemşirelerin kendilerine olan inançları, onların mesleklerine olan bağlılıklarını etkileyebilmektedir. Yani sağlık sektöründe hizmet sunmakta olan doktor ve hemşirelerin öz yeterlilik algıları ve mesleki bağlılıkları önem taşımaktadır. Bundan dolayı Kastamonu'da görev yapmakta olan doktor ve hemşirelerin öz yeterlilik algılarının mesleki bağlılıklarına etkisinin ortaya konulmasının amaçlanmış olduğu bu araştırmanın, sağlık sektöründe yapılmış olması, çalışmanın önemini arttırmakla birlikte sağlık sektöründeki işveren ve yöneticilere, hem işe alım sırasında hem de iş görenin o işletmede çalışma süresince, onların mesleki bağlılıklarını arttırmaya yönelik bazı önemli görevler düşürmektedir.

Yazında öz yeterlilik algısı ve mesleki bağlılık konularının ayrı ayrı başka kavramlarla ele alındığı görülmüştür. Ancak öz yeterlilik algısının mesleki bağlılığa etkisi konusunda sınırlı sayıda çalışmaya ulaşıldığı için bu çalışmanın, bu alanda yapılacak olan diğer çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırma, Kastamonu'da görev yapmakta olan doktor ve hemşireler üzerinde yapıldığından dolayı araştırma verileri, Kastamonu'da çalışan doktor ve hemşirelerin verdikleri cevaplar ile sınırlıdır. Araştırmanın sadece Kastamonu ilinde yapılmış olması, araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır. Bu çalışma sonunda ortaya çıkan sonuçların, bütün iller ve diğer çeşitli meslekler açısından genelleme yapılmaması gerekmektedir.

Yapılan çalışmadan elde edilen bulgulara göre, doktor ve hemşirelerin öz yeterlilik algı düzeylerinin ve mesleki bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu tespit

edilmiştir. Bu bulguya göre çalışmanın örneklemini oluşturan doktor ve hemşirelerin öz yeterlilik algılarının yüksek olduğu, mesleklerini severek yaptıkları, meslekten ayrılmaları durumunda karşılaşacakları olumsuzlukları ve maliyetleri göze alamadıkları için mesleklerini yapmaya devam ettikleri ve mesleklerini yapmaya devam etmelerini yerine getirmeleri gereken bir sorumluluk olarak gördükleri söylenebilir.

Araştırma sonucunda, doktor ve hemşirelerin öz yeterlilik algılarının, mesleki bağlılıklarına pozitif yönlü etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Yazında, bu sonucu destekleyen çalışmaların olduğu görülmektedir. Coladarci (1992) 170 öğretmen üzerinde yapmış olduğu çalışmada yüksek öz yeterlilik algısına sahip olan öğretmenlerin, mesleklerine yüksek düzeyde bağlılık gösterdikleri sonucuna ulaşmıştır. Rots ve arkadaşları (2007), 209 öğretmen adayı üzerinde yaptıkları çalışmada, yüksek öz yeterlilik algısına sahip olan öğretmen adaylarının mesleklerine daha çok bağlılık gösterdiklerini ifade etmişlerdir. Klassen ve Chiu (2001) tarafından 434 öğretmen ve 379 öğretmen adayı üzerinde yapılan çalışma sonucunda yüksek öz yeterlilik algısına sahip olan öğretmen ve öğretmen adaylarının mesleklerine olan bağlılıklarının da yüksek olduğu görülmüştür. Chesnut ve Burley (2015) 116.123 öğretmen ve öğretmen adayı üzerinde yaptıkları çalışmada öz yeterlilik algısının mesleki bağlılığı pozitif yönlü etkilediğini ifade etmişlerdir.

Sonuç olarak hem yazındaki çalışmaların hem bu çalışmanın sonuçları doğrultusunda ortak bir çıkarım yapmak mümkündür. Çalışanların mesleki bağlılıklarını arttırmak için onların öz yeterlilik algılarını yükseltmek gerekebilmektedir. Doktor ve hemşirelerin öz yeterlilik algılarını yükseltmek için örgüt tarafından çaba gösterilmesi onların mesleki bağlılıklarının yükselmesine katkı sağlayabilir.

7. ÖNERİLER

Araştırmada elde edilen bulgulardan hareketle, şu öneriler sunulabilir:

Çalışmanın örneklemini sağlık sektöründe çalışmakta olan doktor ve hemşireler oluşturmaktadır. Doktor ve hemşirelerin öz yeterlilik algıları ile mesleki bağlılıkları, yaptıkları hizmetin kalitesini etkilemektedir. Öz yeterlilik algısı yüksek olan doktor ve hemşireler, mesleklerinde daha istekli ve motivasyonlu çalışırlar. Çalışanların öz yeterlilik algılarının azalmaması için onların, yılmadan işlerini yapmaya devam etmeleri ve zorluklar karşısında mücadeleci davranmaları gerekmektedir. Yöneticilerin, çalışanların bireysel ihtiyaçlarını karşılayarak, işlerin karmaşıklığını ve uzunluğunu düzenleyerek ve çeşitli teşvik ve ödüller sunarak çalışanların öz yeterlilik algılarını yükseltebilirler.

Mesleğine bağlılık duyan doktor ve hemşireler, mesleklerinden mutluluk duymakta ve bu sayede onların yaşam kaliteleri yükselmektedir. Bu nedenle çalışanların mesleki bağlılıklarının yüksek olması önemlidir. Mesleki bağlılığı yüksek olan doktor ve hemşirelerin yaptıkları hizmetin kalitesi de yükselmekte böylece topluma daha çok fayda sağlayabilmektedirler. Bu nedenle mesleki bağlılığın güçlendirilmesi gerekmektedir. Doktor ve hemşirelere çeşitli eğitim ve kariyer fırsatlarının sunulması, ödül ve terfi gibi teşvikler yapılması onların mesleki bağlılıklarını arttıracaktır.

Öz yeterlilik algısının mesleki bağlılığa etkisi ile ilgili yazın incelendiğinde yapılan çalışmaların genellikle öğretmenler üzerinde yapıldığı görülmüştür. Bu çalışma ise doktor ve hemşireler üzerinde yapıldığı için bundan sonra yapılacak olan çalışmalarda farklı meslek dallarının seçilmesi yazına katkı sağlayacaktır.

Sağlık sektöründe yapılan bu çalışmada, kamu hastanelerinde çalışan doktor ve hemşireler ile özel hastanelerde çalışan doktor ve hemşirelerin arasındaki farklılıklar gözetilmemiştir. Bundan sonra yapılacak olan çalışmalarda, kamu ve özel hastanelerin birbirleri ile karşılaştırılıp benzerliklerinin ve farklılıklarının ortaya konulması, yazına katkı sağlaması açısından önerilmektedir.

Çalışmada öz yeterlilik algısı ve mesleki bağlılığın, demografik özellikler ile karşılaştırılması yapılmamıştır. Bundan sonra yapılacak olan çalışmalarda, öz yeterlilik algısı ile mesleki bağlılığın, demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği incelenebilir.

İlgili yazın incelendiğinde bu konu hakkında çok az sayıda çalışmanın yapıldığı görülmüştür. Ulusal yazına katkı sağlayacağı düşünülerek, bu konu ile ilgili yapılan çalışmaların artırılması önerilmektedir.



KAYNAKLAR

- Abdolvahabi, Z., Bagheri, S., Haghighi, S., & Karimi, F. (2012). Relationship between emotional intelligence and self-efficacy in practical courses among physical education teachers. *European Journal of Experimental Biology*, 2(5), 1778-1784.
- Ağca, V., & Ertan, H. (2008). Duygusal bağlılık içsel motivasyon ilişkisi: Antalya’da beş yıldızlı otellerde bir inceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 10(2), 135-156.
- Akbaba, S. (2006). Eğitimde motivasyon. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 343-361.
- Akbaş, A., & Çelikkaleli, Ö. (2006). Sınıf öğretmeni adaylarının fen öğretimi özyeterlik inançlarının cinsiyet, öğrenim türü ve üniversitelerine göre incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 98-110.
- Akengin, H., Şahin, C. T., Kaya, B., Bengiç, G., & Sargın, S. (2010). Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının bazı genel coğrafya konuları ve bunların öğretimi ile ilgili öz-yeterlik algıları. *Marmara Coğrafya Dergisi*, 21, 78-97.
- Akgündüz, Y. (2013). Konaklama işletmelerinde iş doyumunu ve öz yeterlilik arasındaki ilişkinin analizi. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 180-204.
- Akkuzu, N., & Akçay, H. (2012). Kimya öğretmen adaylarının öz yeterlik inançlarının farklı değişkenler açısından incelenmesi (Dokuz Eylül Üniversitesi Örneği). *Kuram Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(3), 2195-2216.
- Akkoyunlu, B., & Kurbanoglu, S. (2003). Öğretmen adaylarının bilgi okuryazarlığı ve bilgisayar öz-yeterlik algıları üzerine bir çalışma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24, 1-10.
- Akman, Y. (2017). Öğretmenlerin algılarına göre iş motivasyonu ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 71-88.
- Aksu, H. H. (2008). Öğretmen adaylarının matematik öğretimine yönelik öz-yeterlilik inançları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(2), 161-170.
- Aktaş, H., & Gürkan, G. Ç. (2015). İş-aile ve aile-iş çatışması ile bireysel performans etkileşiminde mesleki bağlılığın aracı rolü: hemşireler üzerinde Bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 16(2), 139-154.

- Albion, M. J., Fernie, K. M., & Burton, L. J. (2005). Individual differences in age and self-efficacy in the unemployed. *Australian Journal of Psychology*, 57(1), 11-19.
- Alemdağ, C., Öncü, E., & Yılmaz, A.K. (2014). Beden eğitimi öğretmeni adaylarının motivasyon ve akademik öz-yeterlilikleri, *Hacettepe Spor Bilimleri Dergisi*, 25(1), 23-35.
- Aliyev, R., & Tunc, E. (2015). Self-efficacy in counseling: the role of organizational psychological capital, job satisfaction, and burnout. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 190, 97-105.
- Allen, N. J., & 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., & Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: evidence of career stage effects?. *Journal of Business Research*, 26(1), 49-61.
- Alpaslan, M. M., & Hakan, Işık (2016). Fizik öz-yeterlilik ölçeği'nin geçerliliği ve güvenilirliği. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(33), 111-122.
- Alshbiel, S. O., & Al-Awawdeh, W. M. (2011). Internal social responsibility and its impact on job commitment: empirical study on jordanian cement manufacturing co. *International Journal of Business and Management*, 6(12), 94-102.
- Altunçekiç, A., Yaman, S., & Koray, Ö. (2005). Öğretmen adaylarının öz-yeterlilik inanç düzeyleri ve problem çözme becerileri üzerine bir araştırma (Kastamonu ili örneği). *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 13(1), 93-102.
- Aranya, N., & Ferris, K. R. (1984). A reexamination of accountants' organizational-professional conflict. *The Accounting Review*, 59(1), 1-15.
- Arslantürk, Y. (2016). Mesleki bağlılık: Turist rehberleri üzerine bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8 (1), 186, 207.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325-374.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.

- Asıcı, E., & Uygur, S., S. (2017). Duygusal öz-yeterlik ve affetmenin algılanan stres düzeyini yordayıcı rolü. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırma Dergisi*, 6(3), 1353-1375.
- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 163-178.
- Aşık, N. A. (2016). Öz yeterlik ve işle bütünleşmenin çalışanların iş performansına etkisi: otel işletmelerinde bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(32), 24-34.
- Aşkar, P., & Umay, A. (2001). İlköğretim matematik öğretmenliği öğrencilerinin bilgisayarla ilgili öz-yeterlik algısı. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21, 1-8.
- Awwal, M. A. (2012). Influence of age and genders on the relationship between computer self-efficacy and information privacy concerns. *International Journal of Technology and Human Interaction (IJTHI)*, 8(1), 14-37.
- Ayık, A., Savaş, M., & Yücel, E. (2015). İlkokullarda görev yapan okul müdürlerinin genel öz yeterlik ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 8(2), 193-218.
- Aylar, F., & Aksin, A. (2011). Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının öz-yeterlilik inanç düzeyleri ve problem çözme becerileri üzerine bir araştırma (Amasya örneği). *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 299-313.
- Aypay, A. (2010). The adaptation study of general self-efficacy (GSE) Scale to Turkish. *Inonu University Journal of the Faculty of Education (INUJFE)*, 11(2).
- Ayra, M., & Kösterelioğlu, İ. (2015). Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin mesleki öz yeterlik algıları ile ilişkisi. *Education Sciences*, 10(1), 17-28.
- Aytaç, S. (2005). Çalışanların işlerine ilişkin duygularının stres tepkileri üzerindeki etkisi. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 833-851.
- Azar, A. (2010). Ortaöğretim fen bilimleri ve matematik öğretmeni adaylarının öz yeterlilik inançları. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 6(12), 235-252.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Pegem Akademi.

- Balcı, F. A., & Yelken, T. Y. (2010). İlköğretim öğretmenlerinin “değer” kavramına yükledikleri anlamlar. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39, 81-90.
- Baltacı, A. (2017). Okul müdürlerinin iş doyumları ile öz yeterlik algıları arasındaki ilişki. *Ihlara Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 49-76.
- Bandura, A. (1971). Social learning theory. Morristown, N.J (Eds.), *Library of Congress Catalog (Card Number 75-170398, p. 1-46)*. United States of America: General Learning Press.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Bandura, A. (1989). Social cognitive theory. In R. Vasta (Ed.), *annals of child development (Vol.6. Six theories of child development, p. 1-60)*. Greenwich, CT: JAI Press.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *educational psychologist*, 28(2), 117-148.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Eds.), *encyclopedia of human behavior (Vol. 4, p. 71-81)*. New York: Academic Press.
- Bandura, A. (Ed.). (1995). *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1998). Personal and collective efficacy in human adaptation and change. *Advances in psychological science*, 1, 51-71.
- Bandura A. (1999). A social cognitive theory of personality. In L. Pervin & O. John (Eds.), *Handbook of personality (2nd ed., p. 154-196)*. New York: Guilford Publications.
- Bandura, A. (2000). Exercise of human agency through collective efficacy. *Current Directions in Psychological Science*, 9(3), 75-78.
- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. In F. Pajares & T. Urdan (Eds.), *Self-efficacy beliefs of adolescents (p. 307–337)*. Greenwich, CT: Information Age.

- Bandura, A., & Cervone, D. (1983). Self-evaluative and Self-efficacy mechanisms governing the motivational effects of goal systems. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(5), 1017-1028.
- Bartlett, J.E., Kotrlık, J. W., & Higgins, C.C. (2001). Organizational research: determining appropriate sample size in survey research, *Information Technology, learning, and Performance Journal*, Vol. 19, No.1.
- Basım, H. N., Korkmazıyrek, H., & Tokat, A. O. (2008). Çalışanların öz Yeterlilik algılamasının yenilikçilik ve risk alma üzerine etkisi: kamu sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 121-130.
- Baş, G. (2011). İlköğretim öğretmenlerinin eğitsel internet kullanımı öz-yeterlilik inançlarının farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, 1(2), 35-51.
- Bayraktar, H. V. (2015). Sınıf yönetiminde öğrenci motivasyonu etkileyen ve motivasyonu etkileyen etmenler. *Electronic Turkish Studies*, 10(3).
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Bayram, L. (2006). Geleneksel performans değerlendirme yöntemlerine yeni bir alternatif: 360 derece performans değerlendirme. *Sayıştay Dergisi*, 62, 47-65.
- Bayrakçı, M. (2007). Sosyal öğrenme kuramı ve eğitimde uygulanması. *SAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(10), 198-210.
- Baysal, A. C., & Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen Modeli. *İÜ İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1), 7-15.
- Benligiray, S., & Sönmez, H. (2011). Hemşirelerin mesleki bağlılıkları ile diğer bağlılık formları arasındaki ilişki: örgüte bağlılık, işe bağlılık ve aileye bağlılık. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 18(1), 28-040.
- Bıkmaz, F.H. (2002). Fen öğretiminde öz-yeterlilik inancı ölçeği, *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 1(2), 197-210.
- Blascovich, J., & Tomaka, J. (1991). Measures of self-esteem. In J. P. Robinson, P. R. Shaver, & L. S. Wrightsman (Eds.), *Measures of personality and social psychological attitudes* 20/03/2018 tarihinde <https://play.google.com/store/books> adresinden erişilmiştir.

- Blau, G. (1988). Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 32(3), 284-297.
- Blau, G. (1999). Early-career job factors influencing the professional commitment of medical technologists. *Academy of Management Journal*, 42(6), 687-695.
- Blau, G. (2001). On assessing the construct validity of two multidimensional constructs: Occupational commitment and occupational entrenchment. *Human Resource Management Review*, 11(3), 279-298.
- Blau, G., & Holladay, B. E. (2006). testing the discriminant validity of a four-dimensional occupational commitment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(4), 691-704.
- Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher education*, 20(3), 277-289.
- Bolat, O. İ. (2011). Öz yeterlilik ve tükenmişlik ilişkisi: Lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 255-266.
- Bong, M., & Clark, R. E. (1999). Comparison between self-concept and self-efficacy in academic motivation research. *Educational Psychologist*, 34(3), 139-153.
- Bong, M., & Skaalvik, E. M. (2003). Academic self-concept and self-efficacy: How different are they really?. *Educational Psychology Review*, 15(1), 1-40.
- Bouchard, T.B. (1990). Influence of self-efficacy on performance in a cognitive task. *The Journal of Social Psychology*, 130(3), 353-363.
- Boylu, Y., Pelit, E., & Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 55-74.
- Budak, G., & Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-108.
- Buluç, B., & Demir, S. (2015). İlk ve ortaokul öğretmenlerinin öz-yeterlilik algıları ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Journal of Kirsehir Education Faculty*, 16(1).
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, P. S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology*, 44(6), 473-490.

- Cassidy, S., & Eachus, P. (2002). Developing the computer user self-efficacy (CUSE) scale: Investigating the relationship between computer self-efficacy, gender and experience with computers. *Journal of Educational Computing Research*, 26(2), 133-153.
- Ceylan, A., & Ulutürk, Y. H. (2006). Rol belirsizliği, rol çatışması, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 48-58.
- Ceylan, C., & Bayram, N. (2006). Mesleki bağlılığın örgütsel bağlılık ve örgütten ayrılma niyeti üzerine etkilerinin düzenleyici değişkenli çoklu regresyon ile analizi. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 105-120.
- Chan, W. Y., Lau, S., Nie, Y., Lim, S., & Hogan, D. (2008). Organizational and personal predictors of teacher commitment: The mediating role of teacher efficacy and identification with school. *American Educational Research Journal*, 45(3), 597-630.
- Chang, C. S., Du, P. L., & Huang, I. C. (2006). Nurses' perceptions of severe acute respiratory syndrome: relationship between commitment and intention to leave nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 54(2), 171-179.
- Chaplain, R. P. (2000). Beyond exam results? differences in the social and psychological perceptions of young males and females at school. *Educational Studies*, 26(2), 177-190.
- Chemers, M. M., Hu, L. T., & Garcia, B. F. (2001). Academic self-efficacy and first year college student performance and adjustment. *Journal of Educational Psychology*, 93(1), 55-64.
- Chen, C. C., Lee, M. S., Wu, P. J., & Lin, X. H. (2010, June). Antecedent and outcome of employees' occupational commitment. In *Management of Innovation and Technology (ICMIT), 2010 IEEE International Conference on* (p. 574-578). IEEE.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62-83.
- Chesnut, S. R., & Burley, H. (2015). Self-efficacy as a predictor of commitment to the teaching profession: A meta-analysis. *Educational Research Review*, 15, 1-16.
- Chesnut, S. R., & Cullen, T. A. (2014). Effects of self-efficacy, emotional intelligence, and perceptions of future work environment on preservice teacher commitment. *The Teacher Educator*, 49(2), 116-132.

- Choi, N. (2005). Self-efficacy and self-concept as predictors of college students' academic performance. *Psychology in the Schools*, 42(2), 197-205.
- Cihangiroğlu, N., Şahin, B., Teke, A., & Uzuntarla, Y. (2015). Hemşirelerin çatışma ve mesleki bağlılık düzeylerini etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(4), 599-610.
- Cihangiroğlu, N., Teke, A., Özata, M., & Çelen, Ö. (2015). Mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 57(4), 367-72.
- Cohen, A., & Freund, A. (2005). A Longitudinal analysis of the relationship between multiple commitments and withdrawal cognitions. *Scandinavian Journal of Management*, 21(3), 329-351.
- Coladarci, T. (1992). Teachers' sense of efficacy and commitment to teaching. *The Journal of Experimental Education*, 60(4), 323-337.
- Colarelli, S. M., & Bishop, R. C. (1990). Career commitment: Functions, correlates, and management. *Group & Organization Studies*, 15(2), 158-176.
- Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 53(1), 39-52.
- Coşkun, M.K. (2010). Din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerinin özyeterlik algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 1, 95-109.
- Cunningham, G. B., & Sagas, M. (2004). Group diversity, occupational commitment, and occupational turnover intentions among NCAA division IA football coaching staffs. *Journal of Sport Management*, 18(3), 236-254.
- Cunningham, P. H., Tang, T. L. P., Frauman, E., Ivy, M. I., & Perry, T. L. (2012). Leisure ethic, money ethic, and occupational commitment among recreation and park professionals: Does gender make a difference?. *Public Personnel Management*, 41(3), 421-448.
- Çakar, N. D., & Ceylan, A. (2005). İş motivasyonunun çalışan bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), 52-66.
- Çakınbek, A., Derin, N., & Demirel, E. T. (2011). Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıkla biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli özel eğitim kurumları örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 89-121.

- Çapri, B., & 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.
- Çaycı, B., & Atalay, N. (2017). Sınıf öğretmeni adaylarının fen ve teknoloji okuryazarlıklarına yönelik öz yeterlik algılarının incelenmesi. *International Journal Of Eurasia Social Sciences*, 8(28), 254-272.
- Çaylıkoca, A. (2017). Örgütsel bağlılığın mesleki bağlılık üzerine etkisi: Konaklama işletmelerinde bir araştırma. *Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 1-17.
- Çelik, H. C., & Çevik M. N. (2010). İşsiz gençlerin bilgisayar öz-yeterlik algılarının çeşitli değişkenler açısından karşılaştırılması. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 152-166.
- Çetin, A., Erenler, E., & Şentürk, M. (2016). Mesleki bağlılık ve mesleki öz-yeterlik algısının bilgi paylaşma davranışına etkisi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2), 289-316.
- Çetin, B. (2009). Yeni ilköğretim programı (2005) uygulamalarının ilköğretim 4. ve 5. sınıf öğrencilerinin öz-yeterliliklerine etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(25), 130-141.
- Çetin, F. (2011). Örgüt içi girişimcilikte öz yeterlilik algısı ve kontrol odağının rolü. *Business and Economics Research Journal*, 2(3), 69-85.
- Çetin, F., & Basım, H. N. (2010). İzlenim yönetimi taktiklerinde öz yeterlilik algısının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 35, 255-269.
- Çetin, M., Cihangiroğlu, N., & Türk, Y. Z. (2010). Bir grup eczacının mesleki bağlılık algılarının incelenmesi. *Pamukkale Tıp Dergisi*, (3), 125-130.
- Çetin, M., Çınaroğlu, S., & Şahin, B. (2014). Hekimlerin kurumsal bağlılık düzeylerini etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(2), 1-15.
- Çetin, O., & Güngör, B. (2014). İlköğretim öğretmenlerinin bilgisayar öz-yeterlik inançları ve bilgisayar destekli öğretime yönelik tutumları. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(1), 55-77.
- Çiçek, I., Karaboğa, T., & Şehitoğlu, Y. (2016). A new antecedent of career commitment: Work to family positive enhancement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 417-426.

- Çiftçi, H. D. (2015). Özel eğitim merkezlerinde çalışan öğretmenlerin mesleki yetkinlik ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Mediterranean Journal of Humanities*, 1, 221-241.
- Çöl, G. (2004). İnsan kaynakları örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi, *İş, Güç Endüstri İlişkileri İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2). 25 Mart 2018 tarihinde <http://www.isguc.org/?p=article&id=233&cilt=6&sayi=2&> adresinden erişilmiştir.
- Çubukçu, Z., & Girmen, P. (2007). Öğretmen adaylarının sosyal öz-yeterlik algılarının belirlenmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 57-74.
- Demir, M. (2012). Örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi ilişkisi: Havalimanı yer hizmetleri işletmelerine yönelik bir araştırma. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(1), 47-64.
- Demirbaş, M., & Yağbasan, R. (2005). Sosyal öğrenme teorisine dayalı öğretim etkinliklerinin, öğrencilerin bilimsel tutumlarının kalıcılığına olan etkisinin incelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(2), 363-382.
- Demirel, M. (2009). Sınıf öğretmenlerinin ve okul yöneticilerinin karakter eğitimine ilişkin öz-yeterlik inançları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37, 36-49.
- Demirok, M. S. (2018). Career satisfaction and professional commitment of special education teachers. *Quality & Quantity*, 52(2), 1187-1199.
- Demirtaş, H., Cömert, M., & Özer, N. (2011). Öğretmen adaylarının özyeterlik inançları ve öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları. *Eğitim ve Bilim*, 36(159), 96-111.
- Derin, N., İlkın, N. Ş., & Yayan, H. (2017). Hemşirelerde mesleki bağlılığın mesleki prestijle açıklanması. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 4(3), 24-37.
- Devrani, T. K. (2010). Kişisel değerlerin kuramsal yapısı ve pazarlamadaki uygulamalar. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(1), 49-70.
- Doğan, İ. F., Bakan, İ., & Oğuz, M. (2017). Çalışanların motivasyonları üzerinde örgütsel bağlılık mı mesleki bağlılık mı daha etkili?. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 71-86.
- Dubrin, A. J. (1994). Sex differences in the use and effectiveness of tactics of impression management. *Psychological Reports*, 74(2), 531-544.

- Dubrin, A. J. (2004). *Applying psychology: Individual and organizational effectiveness*. Cornell university: Pearson Merrill Prentice Hall.
- Durmuş, S., & Günay, O. (2007). Hemşirelerde iş doyumunu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*, 29(2), 139-146.
- Durna, U., & Veysel, E. (2011). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Efeoğlu, İ. E., & Özgen, H. (2007). İş aile yaşam çatışmasının iş stresi iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237, 254.
- Einarson, M. K., & Santiago, A. M. (1996, Mayıs). *Background characteristics as predictors of academic self-confidence and academic self-efficacy among graduate science and engineering students*. Paper Presented at The Annual Forum of the Association for Institutional Research, New Mexico.
- Epçapan, C., & Demirel, Ö. (2011). Okuduğunu anlama öz yeterlik algısı ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(16), 120-128.
- Erdamar, G., Demirkan, Ö., Saraçoğlu, G., & Alpan, G. (2017). Lise öğretmenlerinin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ve eğitsel internet kullanma öz-yeterlik inançları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(2), 636-657.
- Erdem, R., Yıldırım, H. H., Atilla, G., & Oksay, A. (2009). Hastane çalışanlarının kişilik özellikleri ve zamanı kullanma biçimlerinin incelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 12(2), 105-120.
- Erdoğan M. (2009). Osmaniye ilinde çalışan sağlık personelinin iş tatmininin, öz-yeterlilik düzeyinin ve bunlara etki eden faktörlerin incelenmesi. İstanbul: Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi.
- Ergür, D. (2016). İngilizce öğrencilerinin öz benlik saygısı ve akademik öz yeterlilikleri ile stresli yaşam olaylarını yaşama sıklıkları arasındaki ilişki. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, (7), 183-199.
- Erişen, Y., & Çeliköz, N. (2003). Öğretmen adaylarının genel öğretmenlik davranışları açısından kendilerine yönelik yeterlilik algıları. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(14), 25-36.

- Erözkan, A. (2013). The effect of communication skills and interpersonal problem solving skills on social self-efficacy. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 13(2), 739-745.
- Eryeşil, K., & İraz, R. (2017). Liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 20(2), 129-139.
- Eryılmaz, A., & Doğan, T. (2012). İş yaşamında öznel iyi oluş: Utrecht işe bağlılık ölçeğinin psikometrik niteliklerinin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 15(1), 49-55.
- Fallan, L., & Opstad, L. (2016). Student self-efficacy and gender-personality interactions. *International Journal of Higher Education*, 5(3), 32-44.
- Federici, R. A., & Skaalvik, E. M. (2012). Principal self-efficacy: relations with burnout, job satisfaction and motivation to quit. *Social Psychology of Education*, 15(3), 295-320.
- Fırat, Z. M. (2015). *Tükenmişlik ve örgütsel bağlılığın mesleki bağlılık üzerindeki etkileri: Banka çalışanları üzerinde bir araştırma*. Doktora Tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gamsız, Ş., Yazıcı, H., & Altun, F. (2013). Öğretmenlerde A tipi kişilik, stres kaynakları, öz yeterlik ve iş doyumunu. *Electronic Turkish Studies*, 8(8), 1475-1488.
- Gardner, D. G., & Pierce, J. L. (1998). Self-esteem and self-efficacy within the organizational context: An empirical examination. *Group & Organization Management*, 23(1), 48-70.
- Gencel, İ., E. (2007). Kolb'un deneyimsel öğrenme kuramına dayalı öğrenme stilleri envanteri-III'ü Türkçe'ye uyarlama çalışması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(2), 120-139.
- Gençtürk, A., & Memiş, A. (2010). An investigation of primary school teachers' teacher efficacy and job satisfaction in terms of demographic factors. *Ilkogretim Online*, 9(3), 1037-1054.
- Gibson, S., & Dembo, M. H. (1984). Teacher efficacy: A construct validation. *Journal of Educational Psychology*, 76(4), 569-582.
- Giderler, C., Durmuş, H., & Kırmızı, C. (2016). Akademisyenlerin mesleki bağlılıkları ile duygusal emek davranışları arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *PressAcademia Procedia*, 2(1), 127-135.

- Gilbert, R.B., Adesope, O. O., & Schroeder, N. L. (2014). Efficacy beliefs, job satisfaction, stress and their influence on the occupational commitment of english-medium content teachers in the dominican republic. *Educational Psychology, 34*(7), 876-899.
- Gözüm, S., & Aksayan, S. (1999). Öz-etkililik-yeterlik ölçeğinin Türkçe formunun güvenilirlik ve geçerliliği. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokul Dergisi, 2*(1), 21-34.
- Griffin, R., & Moorhead, G. (2013). *Organizational behavior*. Cengage Learning: South Western.
- Grusky, O. (1966). Career mobility and organzational commitment. *Administrative Science Quarterly, 10*, 488-503.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi, 2*(1), 37-56.
- Gül, H., & Erol, M. (2016). Muhasebe meslek mensuplarında işe bağlılık ve çalışma ahlakının mesleki etik davranışa etkisi. *Mali Çözüm Dergisi, 137*, 51-74.
- Gül, İ., & Adıgüzel, O. (2015). Sağlık kurumları yöneticiliği lisans bölümü öğrencilerinin öz yeterlilik düzeylerinin incelenmesi. *Journal of International Social Research, 8*(36), 864-876.
- Güloğlu, B., & Aydın, G. (2001). Coopersmith özsaygı envanterinin faktor yapısı. *Eğitim ve Bilim, 26*, 66-71.
- Gülova, A.A., Palamutçuoğlu, B. T., & Terzi Palamutçuoğlu, A. (2013). Duygusal emek ile işe bağlılık arasındaki ilişkide amir desteğinin rolü: Üniversitede öğrenci işleri personeline yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 28*(2), 41-74.
- Günlük, M., Özer, G., & Özcan, M. (2017). Meslek memnuniyeti ve bireysel iş performansı ilişkisinde mesleki bağlılığın ara değişken etkisi: Muhasebe meslek mensupları üzerinde bir çalışma. *International Review of Economics and Management, 5*(4), 1-22.
- Güvenç, H. (2011). Sınıf öğretmenlerinin özerklik destekleri ve mesleki özyeterlik algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 17*(1), 99-116.
- Hackett, R. D., Bycio, P., & Hausdorf, P. A. (1994). Further assessments of Meyer and Allen's (1991) Three-Component Model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology, 79*(1), 15-23.

- Hellriegel, D., & White, G. E. (1973). Turnover of professionals in public accounting: A comparative analysis. *Personnel Psychology*, 26(2), 239-249.
- Hoş, C., & Oksay, A. (2015). Hemşirelerde örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), 1-24.
- Hsieh, P., Sullivan, J. R., & Guerra, N. S. (2007). A closer look at college students: self-efficacy and goal orientation. *Journal of Advanced Academics*, 18(3), 454-476.
- Hsu, M. H., Ju, T. L., Yen, C. H., & Chang, C. M. (2007). Knowledge sharing behavior in virtual communities: The relationship between trust, self-efficacy, and outcome expectations. *International Journal of Human-Computer Studies*, 65(2), 153-169.
- Hutcheson, G., Sofroniou, N. (1999). *The Multivariate Social Scientist: Introductory Statistic Using Generalized Linear Models*. 20/12/2018 tarihinde <https://play.google.com/store/books> adresinden erişilmiştir.
- Irving, P. G., Coleman, D. F., & Cooper, C. L. (1997). Further assessments of a three-component model of occupational commitment: generalizability and differences across occupations. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 444-452.
- Isen, A. M. (1987). Positive affect, cognitive processes, and social behavior. In *advances in experimental social psychology* (Vol. 20, p. 203-253). Academic Press.
- Işık, E. (2010). *Sosyal bilişsel kariyer teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklenti düzeylerine etkisi*. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Işıksal, M., & Aşkar, P. (2003). İlköğretim öğrencileri için matematik ve bilgisayar öz-yeterlik algısı ölçekleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 109-118.
- İbrahimoğlu, N., & Aydınçelebi, M. (2013). Kariyer bağlılığı ve öz-yetkinliğin görev performansına etkisi: sigortacılık sektöründe bir araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(2), 249-273.
- İraz, R., & Akgün, Ö. (2011). Örgütsel bağlılığın çalışan performansı üzerine etkilerini ölçmeye yönelik bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi SBMYO Dergisi*, 14(1-2), 225-250.

- İşgüden, B. & Çabuk, A. (2006). Meslek etiği ve meslek etiğinin meslek yaşamı üzerindeki etkileri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(16), 59-86.
- Kaçar, T., & Beycioğlu, K. (2017). İlköğretim öğretmenlerinin öz yeterlik inançlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *DergiPark: İlköğretim Online*, 16(4), 1753-1767.
- Kafkas, M. E., Çoban, B., & Karademir, T. (2010). Investigation of the relationship between preservice physical education teachers' sense of self-efficacy and professional concerns. *Inonu University Journal of The Faculty of Education*, 11(2), 93-111.
- Kahyaoğlu, M., & Yangın, S. (2007). İlköğretim öğretmen adaylarının mesleki öz-yeterliklerine ilişkin görüşleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(1), 73-84.
- Kalliath, T. J., O'driscoll, M. P., & Gillespie, D. F. (1998). The relationship Between burnout and organizational commitment in two samples of health professionals. *Work & Stress*, 12(2), 179-185.
- Kaptan, F., & Korkmaz, H. (2002, Eylül). *Probleme dayalı öğrenme yaklaşımının hizmet öncesi fen öğretmenlerinin problem çözme becerileri ve öz yeterlik inanç düzeylerine etkisi*. V. Ulusal Fen Bilimleri ve Matematik Eğitimi Kongresinde Sunulmuş Bildiri, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Kara, M., & Mirici, A. (2002). KOAH öz-etkililik ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirliği. *Atatürk Üniversitesi Tıp Dergisi*, 34, 61-66.
- Karabey, C. N., & İşcan, Ö. F. (2007). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 231-241.
- Karahan, Ş., & Balat, G. U. (2011). Özel eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin öz-yeterlik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(29), 1-14.
- Karakaş, A., Saban, M., & Aslan, A. (2017). Muhasebe meslek mensuplarının kişilik özelliklerinin iş tatmini ve mesleki bağlılıklarına etkisi. *Mali Çözüm Dergisi/Financial Analysis*, 144, 41-62.
- Karasu, T. (2018). İmam hatip okullarında görev yapan öğretmenlerin öz yeterlilik alguları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri ilişkisi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 325-343.
- Kavrayıcı, C., & Bayrak, C. (2016). Öğretmen adaylarının öz-yeterlik alguları. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(23), 623-658.

- Kaya, K., (2017).Yüzüncü yıl Üniversitesi eğitim fakültesindeki sosyal bilgiler öğretmeni adaylarının öz-yeterlik algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2017 9(9), 446-454.
- Kaya, D., & Zerenler, M. (2014), *Psikolojik sermaye, mesleki bağlılık ve kariyer planlamasına genel bakış*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Kazan, H., Değermen, A., & Yurtman, G. G. (2017). Toplam kalite yönetiminin iç ve dış müşterilerin performans değerlendirmesi üzerine etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 43-65.
- Kelecioğlu, H., Bilge, F., & Akman, Y. (2016). Öğretim elemanları iş doyumu ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(26), 115-128.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 100-119.
- Kesicioğlu, O. S., & Güven, G. (2014). Okul öncesi öğretmen adaylarının Özyeterlik düzeyleri ile problem çözme, empati ve iletişim becerileri arasındaki İlişkinin incelenmesi. *Electronic Turkish Studies*, 9(5), 1371-1383.
- Keskin, G.Ü., & Orgun, F. (2006). Öğrencilerin öz etkililik-yeterlilik düzeyleri ile başa çıkma stratejilerinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 7(2), 92-99.
- Kıvrak, E., & Dönmez, S. (2013). Sınıf öğretmenlerinin fen ve teknoloji dersi öz-yeterlilik inançlarının denetim odağına göre farklılığının incelenmesi. *Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 6(1), 13-38.
- King, D. K., Glasgow, R. E., Toobert, D. J., Strycker, L. A., Estabrooks, P. A., Osuna, D., & Faber, A. J. (2010). Self-efficacy, problem solving, and social-environmental support are associated with diabetes self-management behaviors. *Diabetes Care*, 33(4), 751-753.
- Kinzie, M. B., & Delcourt, M. A. (1991, April). *Computer technologies in Tteacher education: The measurement of attitudes and self-efficacy*. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, Chicago.
- Klassen, R., Wilson, E., Siu, A. F., Hannok, W., Wong, M. W., Wongsri, N., Sonthisap, P., Pibulchol, C., Buranachaitavee, Y., & Jansem, A. (2012). Preservice teachers' work stress, self-efficacy, and occupational commitment in four countries. *European Journal of Psychology of Education*, 28(4), 1289-1309.

- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2011). The occupational commitment and intention to quit of practicing and pre-service teachers: Influence of self-efficacy, job stress, and teaching context. *Contemporary Educational Psychology*, 36(2), 114-129.
- Klassen, R. M., & Durksen, T. L. (2014). Weekly self-efficacy and work stress during the teaching practicum: A mixed methods study. *Learning and Instruction*, 33, 158-169.
- Klein, H. J., Molloy, J. C., & Cooper, J. T. (2009). Conceptual foundations: construct definitions and theoretical representations of workplace commitments. *Commitment in Organizations: Accumulated Wisdom and New Directions*, 1, 3-36.
- Koç, C. (2013). Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlik algıları ve yapılandırmacı öğrenme ortamı oluşturma becerilerinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Özel Sayı(1)*, 240-255.
- Koçel, T., (2015). *İşletme yöneticiliği*. (16. Basım). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Koparan, Ş., Öztürk, F., & Korkmaz, N. H. (2011, Mayıs). *Beden eğitimi öğretmenlerinin özyeterlik ve beden eğitimi öğretmeni yeterliliğinin incelenmesi*. Ulusal Beden Eğitimi ve Spor Öğrt. Kongresi'nde sunulmuş bildiri, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.
- Korkut, K., & Babaoğlu, E. (2012). Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlik inançları. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 8(16), 269-282.
- Kotaman, H. (2008). Özyeterlilik inancı ve öğrenme performansının geliştirilmesine ilişkin yazın taraması. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 111-133.
- Kurbanoglu, S. S. (2004). Öz-yeterlik inancı ve bilgi profesyonelleri için önemi. *Bilgi Dünyası*, 5(2), 137-152.
- Kutluca, A. Y., & Aydın. A. (2016). Fen bilgisi öğretmen adaylarının öz-yeterlik inançlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi: Oluşturmacı Öğretimin etkisi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16 (1), 217-236
- Kutluca, T., & Ekici, G. (2010). Öğretmen adaylarının bilgisayar destekli eğitime ilişkin tutum ve öz-yeterlik algılarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38, 177-188.

- Küçük, M., Altun, E., & Paliç, G. (2013). Sınıf öğretmenlerinin fen öğretimi öz-yeterlik inançlarının incelenmesi: Rize ili örneklemi. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2(1), 45-70.
- Küçükyılmaz, E. A., & Duban, N. (2009). Sınıf öğretmeni adaylarının fen öğretimine yönelik öz-yeterlik inançları ve öz-yeterlik inançlarını etkileyen etmenlere ilişkin görüşleri. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 4(1), 71-83.
- Lamsa, A. M., & Savolainen, T. (2000). The nature of managerial commitment to strategic Change. *Leadership & Organization Development Journal*, 21(6), 297-306.
- Lane, J., Lane, A. M., & Kyprianou, A. (2004). Self-efficacy, self-esteem and their impact on academic performance. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 32(3), 247-256.
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (1991). Self-regulation through goal setting. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 212-247.
- Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person-and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 799, 811.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2008). Linking leadership to student learning: The contributions of leader efficacy. *Educational Administration Quarterly*, 44(4), 496-528.
- Linnenbrink, E. A., & Pintrich, P. R. (2003). The role of self-efficacy beliefs instudent engagement and learning inthe classroom. *Reading & Writing Quarterly*, 19(2), 119-137.
- Lu, K. Y., Lin, P. L., Wu, C. M., Hsieh, Y. L., & Chang, Y. Y. (2002). The relationships among turnover intentions, professional commitment, and job satisfaction of hospital nurses. *Journal of Professional Nursing*, 18(4), 214-219.
- Luszczynska, A., Scholz, U., & Schwarzer, R. (2005). The general self-efficacy scale: Multicultural validation studies. *The Journal of Psychology*, 139(5), 439-457.
- Luzzo, D. A. (1993). Value of career-decision-making self-efficacy in predicting career-decision-making attitudes and skills. *Journal of Counseling Psychology*, 40(2), 194-199.

- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Maguire, S. R. (1993). Employer and occupational tenure: 1991 update. *Monthly Lab. Rev.*, 116, 45-56
- Maheshwari, S., Bhat, R., & Saha, S. (2008). Commitment among state health officials & its implications for health sector reform: Lessons from gujarat. *Indian Journal of Medical Research*, 127(2), 148-153.
- Margolis, H., & McCabe, P. P. (2004). Self-efficacy: A key to improving the motivation of struggling learners. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, 77(6), 241-249.
- Marsh, H. W., Walker, R., & Debus, R. (1991). Subject-specific components of academic self-concept and self-efficacy. *Contemporary Educational Psychology*, 16(4), 331-345.
- May, T. Y. M., Korczynski, M., & Frenkel, S. J. (2002). Organizational and occupational commitment: Knowledge workers in large corporations. *Journal of management Studies*, 39(6), 775-801.
- McCloskey, J. C., & McCain, B. (1988). Variables related to nurse performance. *Image: the Journal of Nursing Scholarship*, 20(4), 203-207.
- McConville, S. A., & Lane, A. M. (2006). Using on-line video clips to enhance self-efficacy toward dealing with difficult situations among nursing students. *Nurse Education Today*, 26(3), 200-208.
- Mellor, S., Mathieu, J. E., Barnes-Farrell, J. L., & Rogelberg, S. G. (2001). Employees' nonwork obligations and organizational commitments: A new way to look at the relationships. *Human Resource Management*, 40(2), 171-184.
- Meydan, H. (2011). İş tatmini ve Öz yeterliliğin örgüt içi girişimciliğe etkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Journal of the Cukurova University Institute of Social Sciences*, 20(1), 25-40.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.

- Moran, M.T., & Gareis, C. R. (2004). Principals' Sense of Efficacy: Assessing a Promising Construct. *Journal of Educational Administration*, 42(5), 573-585.
- Morgil, İ., Seçken, N., & Yücel, A. S. (2016). Kimya Öğretmen Adaylarının Öz-Yeterlik İnançlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 6(1), 62-72.
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8(3), 486-500.
- Morrow, P. C., & Wirth, R. E. (1989). Work commitment among salaried professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 40-56.
- Nagele, C., & Neuenschwander, M. P. (2014). Adjustment processes and fit perceptions as predictors of organizational commitment and occupational commitment of young workers. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 385-393.
- Nartgün, Ş. S., & Demirer, S. (2015). Okul yöneticilerinin örgütsel yaratıcılık ve öz-yeterlik düzeylerine ilişkin görüşleri. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4), 170-199.
- Nogueras, D. J. (2006). Occupational commitment, education, and experience as a predictor of intent to leave the nursing profession. *Nursing Economics*, 24(2), 86-93.
- Numminen, O., Leino-Kilpi, H., Isoaho, H., & Meretoja, R. (2016). Newly Graduated Nurses' Occupational Commitment and Its Associations with Professional Competence and Work-Related Factors. *Journal of Clinical Nursing*, 25(1-2), 117-126.
- Odanga, S. J., Aloka, P. J., & Raburu, P. (2015). Influence of marital status on teachers' self-efficacy in secondary schools of kisumu county, Kenya. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 4(3), 115.
- Oğuz, A. (2012). Sınıf öğretmeni adaylarının akademik öz yeterlik inançları. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 2, 15-28.
- Okçin, F. A. (2013). Öğrencilerin öz-etkililik-yeterlilik algıları ve sosyal destek düzeylerinin incelenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(1), 40-51.
- Ordun G. (2005). Kişilik faktörleri ve satış temsilcilerinin performansı arasındaki ilişkiler üzerine bir çalışma, *Yönetim Dergisi*, 16(51), 56-68

- Orhan, U., & Komşu, U. C. (2016). Akademisyenlerde özyeterlik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin, öğrenmeye yönelik tutuma ve iş tatminine etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(3), 1-18.
- Özcan, H. U. (2012). Birey-örgüt değerleri arasındaki uyumun örgütle özdeşleşme ile ilişkisi. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(29), 25-39.
- Özçelik, H., & Kurt, A. A. (2007). Primary school teachers' computer self efficacies: sample of Balıkesir. *Elementary Education Online*, 6(3), 441-451.
- Özdem, G. (2012). The relationship between the organizational citizenship behaviors and the organizational and professional commitments of secondary school teachers. *Journal of Global Strategic Management*, 12, 47-64.
- Özdemir, A., (2013). *Yönetim biliminde ileri araştırma yöntemleri ve uygulamalar*. (3. Basım). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Özdemir, S. M. (2008). Sınıf öğretmeni adaylarının öğretim sürecine ilişkin öz-yeterlik inançlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 14(2), 277-306.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Özdevecioğlu, M., & Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.
- Özer, G., & Uyar, M. (2010). Muhasebecilerin etik oryantasyonlarının mesleki bağlılığa etkisi üzerine bir inceleme. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (48), 89-100.
- Özgül, F., & Diker, G. (2017). Examination of academic self-efficacy and motivation according to demographic characteristics of graduate education candidates (Cumhuriyet University example). *Journal of Human Sciences*, 14(2), 2129-2139.
- Özkan, H. H. (2012). Öğretmenlik formasyon programındaki öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumlarının incelenmesi (SDÜ örneği). *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(2), 29-48.
- Özkurt, F.,M., & Keçici E.,S. (2017). Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik algıları ile öğretim teknolojileri ve materyal tasarım becerileri arasındaki ilişki. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(13), 286,302.

- Özler, D. E., Atalay, C. G., & Şahin, M. D. (2008). Mobbing'in örgütsel bağlılık üzerine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22, 37-60.
- Özmen, Ö. T., Özer, P. S., & Yasar, Ö. (2005). Akademisyenlerde örgütsel ve meslek bağlılığın incelenmesine ilişkin bir örnek araştırma. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(2), 1-14.
- Pai, F. Y., Yeh, T. M., & Huang, K. I. (2012). Professional commitment of information technology employees under depression environments. *International Journal of Electronic Business Management*, 10(1), 17-28.
- Pajares, F. (1995, April). *Self-efficacy in academic settings. Paper presented at the american educational research association (p. 1-39)*. San Francisco, CA
- Pajares, F. (1997, April). Current directions in self-efficacy research. In: Maehr, M., and Pintrich, P. R. (Eds.), *Advances in motivation and achievement (Vol. 10, p. 1-49)*. JAI Press, New York.
- Pajares, F. (2002). *Overview of social cognitive theory and of self-efficacy*. 11 Mart 2018 tarihinde <https://www.uky.edu/~eushe2/Pajares/eff.html> adresinden erişilmiştir.
- Pajares, F., & Miller, M. D. (1994). Role of self-efficacy and self-concept beliefs in mathematical problem solving: A path analysis. *Journal of Educational Psychology*, 86(2), 193-203.
- Pajares, F., & Schunk, D. H. (2001). Self-beliefs and school success: Self-efficacy, self-concept, and school achievement. *Perception*, 11, 239-266.
- Parasuraman, S., & Nachman, S. A. (1987). Correlates of organizational and professional commitment: The case of musicians in symphony orchestras. *Group & Organization Studies*, 12(3), 287-303.
- Parlar, H., & Yazıcı, S. G. (2017). Evli ve bekar yetişkinlerin genel öz-yeterlik ve benlik saygılarının incelenmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(31), 207-247.
- Polat, M., & Meydan, C. H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603- 609.

- Rots, I., Aelterman, A., Vlerick, P., & Vermeulen, K. (2007). Teacher education, graduates' teaching commitment and entrance into the teaching profession. *Teaching and Teacher Education*, 23(5), 543-556.
- Ruma, K.V., Houchins, D., Jolivet, K., & Benson, G. (2010). Efficacy beliefs of special educators: The relationships among collective efficacy, teacher self-efficacy, and job satisfaction. *Teacher Education and Special Education*, 33(3), 225-233.
- Rusbult, C. E., & Farrell, D. (1983). A longitudinal test of the investment model: The impact on job satisfaction, job commitment, and turnover of variations in rewards, costs, alternatives, and investments. *Journal of Applied Psychology*, 68(3), 429-438.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., & Mainous III, A. G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- Sabancı, O., & Uslu, S. (2016). The analysis of pre-service social studies teachers' academic self-efficacy. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 6(4), 413-446.
- Sakız, G. (2013). Başarıda anahtar kelime: Öz-yeterlik. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 26(1), 185-209.
- Salas, E., & Cannon-Bowers, J. A. (2001). The science of training: A decade of progress. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 471-499.
- Saltık, I. A., Avcı, U., & Kaya, U. (2016). Mesleki bağlılık ve mesleği bırakma niyeti üzerinde etken faktörler olarak birey-meslek uyumu ve mesleğin sosyal statüsü: Turizm sektöründe görgül bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(3), 42-63.
- Sam, H. K., Othman, A. E. A., & Nordin, Z. S. (2005). Computer self-efficacy, computer anxiety, and attitudes toward the internet: A study among undergraduates in UNIMAS. *Journal of Educational Technology & Society*, 8(4), 205-219.
- Saracoğlu, A. S., Karasakaloğlu, N., & Gencel, İ. E. (2010). Türkçe öğretmenlerinin özyeterlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(33), 265-283.
- Sarıçam, H., & Sakız, H. (2014). Burnout and teacher self-efficacy among teachers working in special education institutions in Turkey. *Educational Studies*, 40(4), 423-437.

- Sarıtaş, Ö. G. M. (1997). Yönetimde kişilik faktörü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(4), 527-548.
- Sarkhosh, M., & Rezaee, A. A. (2014). How does university teachers' emotional intelligence relate to their self-efficacy beliefs. *Porta Linguarum: Revista Internacional de Didáctica de Las Lenguas Extranjeras*, (21), 85-100.
- Saruç, S., & Aslantürk, H. (2017). Examination of professional commitment level of social workers according to some variables. *Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care*, 12(1), 24-34.
- Satoh, M., Watanabe, I., & Asakura, K. (2017). Occupational commitment and job satisfaction mediate effort–reward imbalance and the intention to continue nursing. *Japan Journal of Nursing Science*, 14(1), 49-60.
- Sawari, S. S., & Mansor, N. B. (2013). A study of student's general self-efficacy related to gender differences. *International Journal of Informative and Futuristic Research (IJIFR)*, 1(4), 62-67.
- Schabracq, M. J., & Cooper, C. L. (2000). The changing nature of work and stress. *Journal of Managerial Psychology*, 15(3), 227-241.
- Schunk, D. H. (1990). Goal setting and self-efficacy during self-regulated learning. *Educational Psychologist*, 25(1), 71-86.
- Schunk, D. H. (1995). Self-efficacy and education and instruction. In J. E. Maddux (Eds.), *Self-efficacy, Adaptation, and Adjustment: Theory, Research, and Applications* (p. 281–303). New York: Plenum.
- Schunk, D. H. (2001). *Self-regulation through goal setting*. 11/03/2018 tarihinde <https://eric.ed.gov/?id=ED462671> adresinden erişilmiştir.
- Schunk, D. H., & Zimmerman, B. J. (2007). Influencing children's self-efficacy and self-regulation of reading and writing through modeling. *Reading & Writing Quarterly*, 23(1), 7-25.
- Schwarzer, R. (2014). *Self-efficacy: Thought control of action*. Taylor & Francis.
- Schwarzer, R., and Fuchs, R. (1996). Self-efficacy and health behaviors. In M. Conner and P. Norman (Eds.), *Predicting Health Behavior: Research and Practice with Social Cognition Models* (p. 163-196). Buckingham, England.
- Schwepker Jr, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*, 54(1), 39-52.

- Sears, L. (2010). *Predictors and outcomes of occupational commitment profiles among nurses*. Unpublished Doctoral Dissertation. Clemson University, South Carolina.
- Seçkin, Z. (2011). Örgütsel bağlılık. Yeniçeri, Ö., & Demirel, Y. (Ed.) içinde, yönetimde birey ve örgüt odaklı davranışlar, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Seferoğlu, S. S., & Akbıyık, C. (2005). İlköğretim öğretmenlerinin bilgisayara yönelik öz-yeterlik algıları üzerine bir çalışma. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 19, 89-101.
- Selimoğlu, S. K., & Yeşilçelebi, G. (2014). Mesleki aidiyetin bağımsız denetim kalitesi üzerine etkisi: Bağımsız denetçiler üzerine bir araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 27-52.
- Senemoğlu, N. (2013). *Gelişim, öğrenme ve öğretim: Kuramdan uygulamaya* (23. Baskı). Ankara: Yargı Yayınevi.
- Sergek, E., & Sertbaş, G. (2006). SSK hastanesinde çalışan hemşirelerin sosyo demografik özellikleri ve öz etkililik, yeterlilik düzeyleri. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 9(1), 41-48.
- Sevindik, T. (2007). Üniversite öğrencilerinde benlik saygısı ile öz-etkililik yeterlilik arasındaki ilişki. *Education Sciences*, 2(2), 13-21.
- Seyhan, H. G. (2015). Kimya öğretmenlerinin iş doyumları, öz-yeterlik algıları, örgütsel bağlılıkları ve iş streslerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Turkish Journal of Education*, 4(2), 41-60.
- Sezici, E., & Yıldız, H. (2017). Algılanan örgütsel kronizmin işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 38-55.
- Shavelson, R. J., Hubner, J. J., & Stanton, G. C. (1976). Self-concept: Validation of construct interpretations. *Review of Educational Research*, 46(3), 407-441.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51(2), 663-671.
- Shoji, K., Cieslak, R., Smoktunowicz, E., Rogala, A., Benight, C. C., & Luszczynska, A. (2016). Associations between job burnout and self-efficacy: A meta-analysis. *Anxiety, Stress, & Coping*, 29(4), 367-386.
- Sipahi, B., Yurtkoru, E.S., & Çınko, M. (2010). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi*. (3. Basım). İstanbul: Beta Basım.

- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2007). Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. *Journal of Educational Psychology, 99*(3), 611-625.
- Smith, S. M. (2002). Using the social cognitive model to explain vocational interest in information technology. *Information Technology, Learning, and Performance Journal, 20*(1), 1-9.
- Snape, E., Lo, C. W. H., & Redman, T. (2008). The three-component model of occupational commitment: A comparative study of Chinese and British accountants. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 39*(6), 1-34.
- Snape, E., & Redman, T. (2003). An evaluation of a three-component model of occupational commitment: Dimensionality and consequences among united kingdom human resource management specialists. *Journal of Applied Psychology, 88*(1), 152-159.
- Soysal, A. (2009). İş yaşamında stres. *Çimento İşveren Dergisi, 23*(3), 17-40.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology, 3*(4), 356-367.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics, 26*(4), 62-74.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (2002). Social cognitive theory and self-efficacy: implications for motivation theory and practice. In L. W. Porter, G. A. Bigley, R. M. Steers (Eds.), *Motivation and Work Behavior* (p.126-140). NY: McGraw-Hill/Irwin.
- Staniok, C. D. (2016). *Work commitment in public organizations*. Denmark: Forlaget Politica.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly, 22*(1), 46-56.
- Şahin, Ç., Demir, M. K., & Kartal, O. Y. (2013). Öğretmen adaylarının sınıf içi disiplin sağlamada ödül uygulamalarını tercih etme düzeylerinin incelenmesi. *Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi, 6*(2), 180-195.

- Şahin, Ö., Gökkurt, B., & Soylu, Y. (2014). Öğretmenlerin ve öğretmen adaylarının matematik öğretimi öz-yeterlik inançlarının karşılaştırılması. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22, 120-133.
- Şener, İ., Kaynar, Ü., & Doğan, B. (2007, Mayıs). Karşı cinsin yöneticisi olmak ya da işten ayrılmak: Birlikte çalışılan grubun cinsiyet bileşiminin işten Ayrılma davranışına etkisi. XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Şimşek, M. Ş., & Aslan, Ş. (2012). Mesleki ve örgütsel bağlılığın, örgütsel Davranışa ilişkin sonuçlarla ilişkileri. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(23), 414-454.
- Şişman, M., & Acat, M. B. (2003). Öğretmenlik uygulaması çalışmalarının öğretmenlik mesleğinin algılanmasındaki etkisi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 235-250.
- Tak B., & Çiftçioğlu, B.A. (2008). Mesleki bağlılık ile çalışanların örgütte kalma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik görgül bir çalışma, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 63(4), 155-178.
- Tak, B., & Çiftçioğlu, B. A. (2009a). Üç boyutlu mesleki bağlılık ölçeğinin Türkçe'de güvenilirlik ve geçerliliğinin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 10(1), 35-54.
- Tak, B., & Çiftçioğlu, A. (2009b). Algılanan örgütsel prestij ile örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 18, 100-116.
- Tak, B., Özçakır, A., Çiftçioğlu, B. A., & Divleli, A. (2009). Mesleki bağlılığın bireylerin mesleklerine ve çalıştıkları örgüte ilişkin tutumlarını nasıl etkilediğini anlamaya yönelik bir alan araştırması. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 11(3), 89-102.
- Taşlıyan, M., Arı, N. Ü., & Duzman, B. (2011). İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlama ve kariyer yönetimi: İİBF öğrencileri Üzerinde bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 71-88.
- Tekerek, M., Ercan, O., Udum, M. S., & Saman, K. (2012). Bilişim teknolojileri öğretmen adaylarının bilgisayar öz-yeterlikleri. *Turkish Journal of Education*, 1(2), 1-12.
- Tekmen, E. E., Çetin, A., & Torun, T. (2016). Çalışanların öz-yeterlik algılarının sessizlik davranışı üzerine etkisi. *International Journal of Economic & Social Research*, 12(1), 80-91.

- Telef, B. B., & Karaca, R. (2011). Ergenlerin öz-yeterliklerinin ve psikolojik semptomlarının incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(16), 499-518.
- Tepeli, Y., Kayıhan, B., & Kula, E. (2017). Muhasebe meslek mensuplarında mesleki tükenmişlik ve işe bağlılık arasındaki ilişkinin analizi: Muğla ili örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(49), 674-681.
- Tertemiz, N., & Ağıldere, S. (2015). Yabancı diller eğitimi bölümünde okuyan öğrencilerin yabancı dil öğretimine yönelik yeterlik inanç ve görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (HU Journal of Education)*, 30(1), 252-267.
- Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92-107.
- Torkzadeh, R., Pflughoeft, K., & Hall, L. (1999). Computer self-efficacy, training effectiveness and user attitudes: An empirical study. *Behaviour & Information Technology*, 18(4), 299-309.
- Totan, T., İkiz, E., & Karaca, R. (2010). Duygusal öz-yeterlik ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanarak tek ve dört faktörlü yapısının psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 71-95.
- Toy, S. N. (2015). Sınıf öğretmenlerinin öğretmen öz yeterlikleri ile kaynaştırma eğitimine ilişkin yeterlik inançlarının karşılaştırılması. *Ege Eğitim Dergisi* 17(1), 146-173
- Tsoumbris, P., & Xenikou, A. (2010). Commitment profiles: The configural effect of the forms and foci of commitment on work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 401-411.
- Tunçer, P. (2012). Değişen insan kaynakları yönetimi anlayışında kariyer yönetimi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(1), 203-233.
- Turner, B. A., & Chelladurai, P. (2005). Organizational and occupational commitment, intention to leave, and perceived performance of intercollegiate coaches. *Journal of Sport Management*, 19(2), 193-211.
- Tutar, H., & Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: OSTİM imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(02), 196-218.

- Tutar, H., Altınöz, M., & Çakıroğlu, D. (2009). İşgörenlerin kendilik algılarının bireysel özellikler bakımından değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (21), 489-496.
- Tümekaya, S., & Hasan, U. Ş. T. U. (2016). Tükenmişliğin mesleğe bağlılıkla ilişkisi: sınıf öğretmenleri üzerine bir araştırma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 272-289.
- Türkay, O., Ünal, A., & Taşar, O. (2011). Motivasyonel ve yapısal etkenler altında duygusal emeğin işe bağlılığa etkisi. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi* 7(14), 201-222.
- Tüzün, İ. K., & Çağlar, İ. (2008). Örgütsel özdeşleşme kavramı ve iletişim etkinliği ilişkisi. *Journal of Yaşar University*, 3(9), 1011-1027.
- Uğur, A., & Erol, Z. (2015). Sosyal çalışmacıların çalışma hayatında karşılaştıkları stres faktörlerine yönelik kavramsal bir değerlendirme ve stres yönetimi müdahale programları. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(39), 987-997.
- Ulusoy, K., & Dilmaç, B. (2016). *Değerler eğitimi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Uysal, H.T. (2013). Stajyer çalışanların mesleki bağlılık gelişimine örgüt ikliminin etkisi. *Business and Economics Research Journal*, 4(3), 93-110.
- Uysal, İ. (2013). Akademisyenlerin genel öz-yeterlik inançları: AİBÜ eğitim fakültesi örneği. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 144-151.
- Üçüncü, K. (2016). *İş tatmini ve motivasyon*. 18 Nisan 2018 tarihinde <https://docplayer.biz.tr/18176069-Is-tatmini-ve-motivasyon.html> adresinden erişilmiştir.
- Ülper, H., & Bağcı, H. (2012). Türkçe öğretmeni adaylarının öğretmenlik mesleğine dönük öz yeterlik algıları. *Electronic Turkish Studies*, 7(2), 1115-1131.
- Ünlü, H., Sünbül, A. M., & Aydos, L. (2008). Beden eğitimi öğretmenleri yeterlilik ölçeği geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(2), 23-33.
- Üstüner, M., Demirtaş, H., Cömert, M., & Özer, N. (2009). Ortaöğretim öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(17), 1-16.
- Vandenberg, R. J., & Scarpello, V. (1994). A longitudinal assessment of the determinant relationship between employee commitments to the Occupation and The organization. *Journal of Organizational Behavior*, 15(6), 535-547.

- Wallace, J. E. (1993). Professional and organizational commitment: Compatible or incompatible?. *Journal of Vocational Behavior*, 42(3), 333-349.
- Wang, L., Tao, H., Ellenbecker, C. H., & Liu, X. (2012). Job satisfaction, occupational commitment and intent to stay among Chinese nurses: a Cross-sectional questionnaire survey. *Journal of Advanced Nursing*, 68(3), 539-549.
- Ware, H., & Kitsantas, A. (2007). Teacher and collective efficacy beliefs as predictors of professional commitment. *The Journal of Educational Research*, 100(5), 303-310.
- Waugaman, W. R., & Lohrer, D. J. (2000). From nurse to nurse anesthetist: The influence of age and gender on professional socialization and career commitment of advanced practice nurses. *Journal of Professional Nursing*, 16(1), 47-56.
- Weng, H. C., Hung, C. M., Liu, Y. T., Cheng, Y. J., Yen, C. Y., Chang, C. C., & Huang, C. K. (2011). Associations between emotional intelligence and doctor burnout, job satisfaction and patient satisfaction. *Medical Education*, 45(8), 835-842.
- Weng, Q., & McElroy, J. C. (2012). Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 256-265.
- Wiley, C. (2000). Ethical standards for human resource management professionals: A comparative analysis of five major codes. *Journal of Business Ethics*, 25(2), 93-114.
- Wilson, F., Kickul, J., & Marlino, D. (2007). Gender, entrepreneurial self-efficacy, and entrepreneurial career intentions: Implications for entrepreneurship education 1. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(3), 387-406.
- Wilson, P., & Tan, G. C. I. (2004). Singapore teachers' personal and general Efficacy for teaching primary social studies. *International Research in Geographical & Environmental Education*, 13(3), 209-222.
- Wu, L., & Norman, I. J. (2006). An investigation of job satisfaction, organizational commitment and role conflict and ambiguity in a sample of Chinese undergraduate nursing students. *Nurse Education Today*, 26(4), 304-314.
- Yaman, S., Koray, Ö. C., & Altunçekiç, A. (2004). Fen bilgisi öğretmen adaylarının öz-yeterlik inanç düzeylerinin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(3), 355-366.

- Yarcan, Ş. (2007). Profesyonel turist rehberliğinde mesleki etik üzerine kavramsal bir değerlendirme. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 18(1), 33-44.
- Yavuz, D., & Kırbaşlar, F. G. (2017). Fen bilgisi öğretmenlerinin öğretmenlik öz-yeterlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 369-387.
- Yenice, N. (2012). Öğretmen adaylarının öz-yeterlik düzeyleri ile problem çözme becerilerinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(39), 36-58.
- Yenilmez, K., & Kakmacı, Ö. (2008). İlköğretim matematik öğretmenliği bölümü öğrencilerinin öz yeterlilik inanç düzeyleri. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 1-21.
- Yeşilyurt, E. (2013). Öğretmen adaylarının öğretmen öz-yeterlik algıları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(45), 88-104.
- Yıldırım, F., & İlhan, İ. Ö. (2010). Genel öz yeterlilik ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(4), 301-308.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Electronic Turkish Studies*, 8(6), 853-879.
- Yılmaz, A., & Ekici, S. (2006). Örgütsel yaşamda kamu çalışanlarının örgütsel stres kaynakları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 31-58
- Yılmaz, E., Yiğit, R., & Kaşarcı, İ. (2012). İlköğretim öğrencilerinin özyeterlilik düzeylerinin akademik başarı ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(23), 371-388.
- Yılmaz, M., & Çimen, O. (2008). Biyoloji eğitimi tezsiz yüksek lisans öğrencilerinin biyoloji öğretimi öz-yeterlik inanç düzeyleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 20-29.
- Yılmaz, M., Gerçek, C., Köseoğlu, P., & Soran, H. (2006). Hacettepe üniversitesi biyoloji öğretmen adaylarının bilgisayarla ilgili öz-yeterlik inançlarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(30), 278-287.
- Yılmaz, M., Gürçay, D., & Ekici, G. (2007). Akademik özyeterlilik ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 253-259.

- Yiğit, S., & Yazarken, H. (2014). Liderlik tarzı ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 41, 71-84.
- Yiğitbaş, Ç., & Yetkin, A. (2003). Sağlık yüksekokulu öğrencilerinin özetkililik-yeterlik düzeyinin değerlendirilmesi. *ÇÜ Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 7(1), 6-13.
- Yorgancı, A. E., & Bozgeyikli, H. (2016). Sınıf öğretmenlerinin kişilerarası öz yeterlilik algılarıyla örgütsel güven algılarının incelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 6(10), 47-79.
- Yücel, C., & Taşçı, S. K. (2008). Öğretmenlerin kişilik özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 685-706.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 445-458.
- Zehir, K., & Zehir, H. (2016). İlköğretim matematik öğretmen adaylarının matematik okuryazarlığı öz-yeterlik inanç düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *International Journal of Education Science and Technology*, 2(2), 104-117.
- Zimmerman, B. J. (2000). Self-efficacy: An essential motive to learn. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 82-91.

EKLER

EK 1: Anket Formu



EK 1: Anket Formu

Sayın Katılımcı;

Bu anket formu, bilimsel bir çalışmaya veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Bu nedenle çalışmamızda sizlerin değerli görüşlerine ihtiyaç duyulmaktadır. Elde edilen veriler, cevaplayıcı veya kurum ismi verilerek üçüncü şahıslara kesinlikle aktarılmayacak olup, bilimsel bir çalışmada kullanılacaktır. Ankete lütfen isminizi yazmayınız. **Değerli vaktinizi ayırarak yapacağınız katkılardan dolayı teşekkür ederim.**

Özge DALAHMETOĞLU

A. Lütfen aşağıdaki tabloda yer alan bilgileri **eksiksiz doldurunuz.**

Cinsiyetiniz	Kadın ()	Erkek ()				
Yaşınız	21-25 ()	26-30 ()	31-35 ()	36-40 ()	41-45 ()	46 ve üstü ()
Medeni Durumunuz	Evli ()	Bekar ()				
Mesleğiniz	Doktor ()	Hemşire ()				
Mesleki Deneyiminiz	1-5 Yıl ()	6-10 Yıl ()	11-15 Yıl ()	16 ve üstü ()		

	B. Lütfen aşağıda verilen ifadelere katılma derecenizi, sizin için uygun olan seçeneği işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Yaptığım planları gerçekleştireceğimden eminim.					
2	Yapmam gereken bir işe girişememe gibi bir problemim vardır.					
3	Bir işi bir seferde yapamıyorsam, yapıncaya kadar devam ederim.					
4	Kendim için önemli hedefler koyduğumda, nadiren başarırım.					
5	İşleri yapıp sonuçlandırmadan yapmaktan vazgeçerim.					
6	Zorluklarla karşılaşmaktan kaçınırım.					
7	Bazı işler çok karışık görünüyorsa yapmak için sıkıntıya girmem.					
8	Hoşlanmadığım ancak yapmam gereken işler varsa bitirinceye kadar devam ederim.					
9	Bir şeyi yapmaya karar verdiğimde onun üzerinde çalışmaya devam ederim.					

10	Yeni şeyler öğrenmeye çalıştığımında, başlangıçta başarılı olamazsam hemen vazgeçerim.					
11	Beklenmedik problemler çıktığında üzerinde fazla durmam.					
12	Benim için çok zor göründüklerinde, yeni şeyler öğrenmek için çaba göstermekten kaçınırım.					
13	Başarısızlık beni daha çok teşvik eder.					
14	Bir şeyleri yapabilme konusunda kendime fazla güvenmem.					
15	Ben kendime güvenen bir insanım.					
16	Kolaylıkla vazgeçerim.					
17	Hayatta ortaya çıkan problemlerin üstesinden gelme yeteneğini kendimde bulamam.					
18	Yeni arkadaş edinmek benim için zordur.					
19	Tanışmak istediğim birisini görürsem, onun bana gelmesini beklemek yerine ben giderim.					
20	Arkadaşlık kurulması güç, ilginç biriyle tanışırsam, o kişiyle arkadaş olmaktan hemen vazgeçerim.					
21	Bana ilgi göstermeyen birisiyle arkadaş olmaya çalıştığımında kolaylıkla vazgeçmem.					
22	Sosyal toplantılarda kendimi rahat hissetmem.					
23	Arkadaşlarımı, arkadaş edinmede kişisel yeteneklerimle kazanırım.					

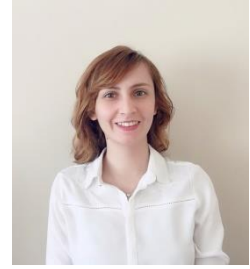
	C. Lütfen aşağıda verilen ifadelere katılma derecenizi, sizin için uygun olan seçeneği işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Mesleğim kişisel imajım açısından önem taşımaktadır.					
2	Bu mesleğe girdiğim için pişmanım.					
3	Bu meslekte olduğum için gurur duyuyorum.					
4	Bu meslekte olmaktan hoşlanmıyorum.					
5	Bu meslek ile kendimi özdeşleştiremiyorum.					
6	Bu mesleği heyecan verici bir meslek olarak görüyorum.					
7	Bu mesleğe şimdi değiştirmeyi düşünmeyecek kadar çok şey verdim.					
8	Benim için mesleğimi değiştirmek şu anda çok zor olur.					

9	Mesleğimi değiştirirsem hayatım büyük lde altüst olur.					
10	şu anda mesleğimi değiştirmek bana pahalıya mal olur.					
11	Beni bu mesleği değiştirmekten alıkoyacak herhangi bir neden yok.					
12	şu anda mesleğimi değiştirmem için kişisel olarak çok önemli fedakarlıklara katlanmam gerekir.					
13	Belirli bir mesleğin eğitimi almış kişilerin o mesleği makul bir süre yapma sorumluluğu taşımaları gerektiğine inanıyorum.					
14	Bu meslekte kalmak için herhangi bir yükümlülük hissetmiyorum.					
15	Bu meslekte devam etmeyi, yerine getirmem gereken bir sorumluluk olarak görüyorum.					
16	Bana avantaj sağlayacak olsa bile, bu mesleği bırakmaya hakkım olmadığını düşünüyorum.					
17	Bu mesleği bırakırsam kendimi suçlu hissederim.					
18	Mesleğime duyduğum sadakatten dolayı bu mesleği yapmaya devam ediyorum.					

Ankete katıldığınız için teşekkür ederim.

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Özge DALAHMETOĞLU
Doğum Yeri ve Yılı : Kastamonu-1994
Medeni Hali : Bekar
Yabancı Dili : İngilizce
E-posta : ozgedal-00@hotmail.com



Eğitim Durumu

Lise : Kuzeykent Anadolu Lisesi/ Kastamonu (2009-2012)
Lisans : Ondokuz Mayıs Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi, İşletme Bölümü/ Samsun (2012-2016)