

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/342571054>

# Yönetici Öz Yeterlik Algısı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Article · June 2020

CITATIONS  
0

READS  
9

1 author:



Ali Baltaci  
Not Affiliated

43 PUBLICATIONS 236 CITATIONS

SEE PROFILE

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



Din Dersi Öğretmenlerine Yönelik Öğretmen Algısı Ölçeğinin Geliştirilmesi [View project](#)



Araştırma Makalesi

Yönetici Öz Yeterlik Algısı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

The Principal' Sense of Efficacy Scale: A Validity and Reliability Study

Research Article

Ali Baltacı\*<sup>1</sup>

Karamanoğlu Mehmetbey  
Uluslararası Eğitim  
Araştırmaları Dergisi

Haziran, 2020  
Cilt 2, Sayı 1  
Sayfalar: 8-16  
<http://dergipark.gov.tr/ukmead>

\* Sorumlu Yazar

Makale Bilgileri

Geliş : 13.01.2020  
Kabul : 03.06.2020

Özet

İnsanın kendi potansiyelini fark etme düzeyi olarak ifade edilen öz yeterlik, muhtemel durumlarla başa çıkmak için gereken eylem yollarını ne kadar iyi yürütebileceğine dair kişisel bir karardır. Bu araştırma yöneticilerin öz yeterlik algılarını tespit edebilmek için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirilmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatında çalışmakta olan 861 üst düzey yönetici oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında örneklemden toplanan veriler üzerinde faktör analizleri ve geçerlik ile güvenirlilik çalışmaları yapılmıştır. Çalışma sonucunda ölçeğin beş boyuttan (sosyal, psikolojik, etik, ekonomik ve yönetsel) oluştuğu belirlenmiştir. Öz yeterlik kavramını açıklamaya yönelik önerilen beş faktörlü modelin, kuramsal olarak var olan gerçeklikle mükemmel bir şekilde uyum sağladığı tespit edilmiştir. Ayrıca ölçeğin geçerlik ve güvenirlilik katsayıları da yeterli düzeydedir. Geliştirilen ölçek, literatürdeki önemli bir boşluğun kapatılmasına katkı sunacaktır. Ek olarak ölçek ile yöneticilerin öz yeterliklerini belirlemeye yönelik çalışmaların artması hedeflenmektedir. Bunun yanında ölçeğin kullanılması ile örgütte var olan yönetim çalışmalarına ilişkin önemli veri elde edilebilecektir.

**Anahtar kelimeler:** Yönetici, Öz yeterlik, Ölçek, Öz yeterlik Ölçeği, Sosyal Bilişsel Kuram

Abstract

Self-efficacy, expressed as the level of awareness of one's own potential, is a personal decision on how well it can carry out the action necessary to deal with possible situations. This research was carried out with the aim of developing a valid and reliable measurement tool to determine the self-efficacy perceptions of the principals. The study group of the research consists of 861 senior managers working in the Central Organization of the Ministry of Education. Within the scope of the study, factor analysis, validity, and reliability, studies were performed on the data collected from the sample. As a result of the study, it was determined that the scale consists of five dimensions (social, psychological, ethical, economic, and managerial). It was determined that the proposed five-factor model explains the concept of self-efficacy fits perfectly with the theoretically existing reality. In addition, the validity and reliability coefficients of the scale are sufficient. The developed scale will contribute to closing an important gap in the literature. Plus, it is aimed to increase the efforts to determine the self-efficacy of the principals with the scale. Besides, by using the scale, important data regarding the management studies existing in the organization can be obtained.

**Keywords:** Principal, Self-Efficacy, Scale, Self-Efficacy Scale, Social Cognitive Theory

International Journal of  
Karamanoğlu Mehmetbey  
Educational Research

June, 2020  
Volume 2 No 1  
Pages: 8-16  
<http://dergipark.gov.tr/ukmead>

\* Corresponding author

Article Info:

Received : 13.01.2020  
Accepted : 03.06.2020

<sup>1</sup> Mersin University, Faculty of Islamic Sciences, e-mail: [alibaltaci@mersin.edu.tr](mailto:alibaltaci@mersin.edu.tr)

## GİRİŞ

Hızla gelişen bilim ve teknoloji, toplumsal yapıyı ve iş yaşamını dönüşüme uğratmış; gerek örgüt yapılanması gerekse çalışanların nitelikleri farklılaşmıştır. Örgüt içi süreçlerde teknolojik imkânlardan daha fazla yararlanılması ve yönetim süreçlerinin rekabetçi piyasa koşullarına uyumlaştırılması amacıyla çalışanların yeterliklerine yönelik iş gören geliştirme programları işlerlik kazandırılmaya başlanmıştır. Ancak kamu ya da özel sektörde yer aldığına bakılmaksızın hemen tüm örgütlerin küresel rekabeti sürdürmesi, marka imajını koruması ve üretim süreçlerinde verimliliği yakalamasında yaşanan aksaklık ve başarısızlıkların temel nedeni, yönetici ve çalışanların düşük niteliği veya kendi potansiyellerini yakalamada yaşanan zorluk çekmeleri olarak algılanmaktadır. Literatürde iş görenlere yapılan geliştirme çalışmalarına karşın mesleğe yönelik bağlılıklarının, iş yeterliklerinin ve işe olan inanç seviyelerinin düşük düzeyde olduğunu belirleyen çalışmaların olması, dikkatlerin çalışanlar üzerinde yoğunlaşmasını sağlamıştır. Yaptığı işten zevk alan, işini ve çalıştığı örgütü seven ve işinden doyum sağlayan bir çalışan, mesleğine ilişkin olumlu tutum ve davranış sergileyecektir. İnsan yoğun örgütlerde çalışan iş görenlerin mesleği algılayış biçimi, çoğunlukla kendi yetenek ve potansiyellerini tanıma veya kısaca öz yeterlik kavramı aracılığıyla belirlenmektedir.

Örgütlerin başarısı, iş görenleri belirli amaçlar doğrultusunda yönlendirme ve üretim akışını devam ettirerek karı azami seviyeye çıkarma başarısını gösterme durumuna göre belirlenir. Bu noktada anahtar konumda yer alan yöneticilerin yeterlikleri sorgulanır olmuş; küresel piyasanın farklı rekabet alanlarında örgütü başarıyla temsil edebilecek, amaçlara ulaşmada rasyonel kararları verebilecek yönetici ihtiyacı belirlemiştir. Örgütün sağlıklı bir şekilde yaşamını sürdürmesi için görev ve sorumluluklarının bilincinde olan yetkin, etkili ve zor zamanlarda çalışanlara güven aşıl原因 yönetici figürünün ön koşulu, kendi potansiyelinin farkında olup beceri ve yeterliklerini geliştirme gayretinde olmaktır. Yöneticinin başarılı olması özünde mesleki deneyim ile bağlantılı olsa da kendine yönelik farkındalığı gelişmiş, kendine inanan, güvenen ve saygı duyan bireyin olağanüstü koşullar haricinde başarılı olmaması için bir gerekçe bulunmamaktadır. Kişinin kendine yönelik farkındalığı, kendi sınırlarını veya neler yapabileceğini bilmesi, öz yeterlik kavramının temelini oluşturmaktadır. İnsancıl yönetim anlayışının yaygınlık kazanmasıyla son dönemlerde insanın iç süreçlerini anlama çabası önem kazanmış, iş görenlerin tutum ve davranışlarının altında yatan unsurları belirleme çabaları artmıştır. Örgütün hedeflerine ulaşması ve yaşamını sürdürmesi için hayati bir konumda olan yöneticilerin öz yeterliklerinin belirlenmesi önemlidir. Bu çalışma yöneticilerin öz yeterlik düzeylerini tutarlı olarak belirleyebilmek için literatürde eksikliği hissedilen geçerli ve güvenilir bir ölçme aracının geliştirilmesi amacıyla yürütülmüştür.

### Kavramsal Çerçeve

Bireyin belli bir tutum veya davranışı kasıtlı olarak gerçekleştirme hazır olma hali olan yeterlik (Kalleberg, 1977), belli bir plan veya önceden belirlenmiş bir kurgu olmaksızın bireyin içinden gelen tutum, ilgi, davranış ve eylemleri tekrarlama ihtimalinin yüksek olması olarak tanımlanır (Ajzen, 2002). Bireyin gerek iş yaşamında gerekse gündelik hayatta deneyimlediği bilgi ve becerilerin sonucu oluşan kanıtlanabilir özellikleri yeterlik olarak ifade etmek mümkündür. Bu noktada öz yeterlik, yeterlik kavramından farklı olarak içsel bir farkındalığı veya kendine yönelik bilinci de içeren bir kavramdır. Öz yeterlik, kişinin kendi potansiyelinin farkında olması (Bandura, 1977), kendini gerçekleştirme sürecinde kullandığı bilgi ve beceriler ile tutum ve davranışları yönlendiren itici gücün farkında olması (Ajzen, 2002), deneyimlerinin bilincinde olma hali veya kendine yönelik yeterlik algısı olarak tanımlanabilir (Baltacı, 2017a; 2017b). Gelecek yönelimli bir anlam çerçevesi olan öz yeterlik, bireyin hayatının ileri aşamalarında yapmayı planladığı işleri gerçekleştirmesinde kendisine yardım edecek yetenekleri olduğuna inanması (Rich, 2015) veya kendi potansiyeline erişmek için gösterdiği gayret (Gysbers, 2001) olarak ifade edilebilir. Literatürde yer alan farklı bir tanımda öz yeterlik, bireyin yapmayı düşündüğü işleri kendi gücü ve deneyimiyle yapabileceğine olan inanç (Zimmerman, 2000) veya kendi yetenek, deneyim ve bilincine karşı geliştirilen derin zihinsel etkinlik (Ajzen, 2002) olarak da ifade edilebilir.

Bireyin içsel dünyası, güdülenme düzeyi ve manevi yönelimi gibi psikolojik süreçleri de içeren öz yeterlik algısı, temelde insanın işe yönelik sahip olduğu duygu, düşünce ve tutumlardan etkilenmektedir. Yaşama yön veren hedeflere adanmışlık düzeyi veya bu hedeflere erişmek için gösterilen gayreti de kapsayan öz yeterlik, reddedilme ve engellenme karşısında gösterilen tepkileri de içerir (Maddux ve Kleiman, 2018). Gündelik hayatta karşılaşılan sorunların daha etkili bir şekilde çözülmesinde öz yeterlik algısının belirleyici olduğu bilinmektedir (Champoux, 2016). Başarılarından ders çıkararak karşılaştığı sorunları önemseyen ve zorluklar karşısında yılmayan, kendine güvenen, öz saygı ve öz yeterlik sahibi birey, kendini objektif olarak eleştirip eksiklerini görmekte ve diğerlerinin kendisini geliştirmek amacıyla eleştirmelerinden haz duymaktadır (Scott ve Davis, 2015; Pajares ve Schunk, 2001). Örgütün hem bir çalışanı hem de idare edici unsuru olan yönetici için öz yeterlik algısı, örgütü hedeflerine uygun biçimde yönlendirecek kararlılık ve özellikle kriz durumlarında kullanacağı becerilerin farkında olmayı gerektirir. Ayrıca yöneticinin sahip olduğu bilgi, beceri, tutum ve davranışların toplamı olan deneyim ile liderlik yapabilme gücüne ilişkin bilinçlilik hali, öz yeterlik algısının temel yapı taşlarıdır (Tschannen-Moran ve Hoy, 2001). Yöneticinin sahip olduğu öz yeterlik, çalışanların daha iyi performans göstermesi için onlara liderlik yapma, kriz durumlarında örgütü rasyonel şekilde yönlendirme ve örgütün yaşamını devam ettirme kararlılığına sahip olma gibi yönetsel durumları da içerir (Rich, 2015). Yöneticinin işinde ne derece yetkin ve deneyimli olduğunu örgütün tüm paydaşlarına eşit şekilde gösterdiğinin bilincinde olma (Gysbers, 2001) olarak da ifade edilen öz yeterlik algısı, örgütü yönettiğinin farkında olup bu durumu diğer çalışan ve paydaşlara hissettirme halini de kapsar (Zimmerman, 2000).

Literatürde öz yeterlik çok boyutlu bir kavram olarak incelenmektedir. Örneğin Bandura, bireysel ve örgütsel öz yeterlik kavramından oluşan iki boyutlu kavramı açıklamaya çalışmıştır. Yöneticinin kendine olan inancı, potansiyelini fark etmesi ve işin gerektirdiği yetkinliğe sahip olduğunu bilmesi gibi hususlar *bireysel*; örgütte var olan sorunları çözme, çalışanları koordine veya

motive etme gibi hususlar ise *örgütsel öz yeterlik* olarak değerlendirilmiştir (Bandura, 1993; 1997; 2009). Sonraki çalışmalarda öz yeterlik algısına etik, akademik, sosyal, politik, ekonomik, maneviyat ve bilinçli farkındalık gibi boyutlar eklenmiş ve kavram giderek genişleyen bir anlam çerçevesine erişmiştir. Günümüzde özellikle kriz yönetimi, liderlik, motivasyon ve karar verme stilleri gibi farklı çalışma alanlarında öz yeterlik algısının kullanıldığı görülmektedir.

Günümüzde yöneticilerin geçmişte yaşadıkları başarı ve başarısızlıklardan çıkarılan dersler, deneyim ve diğer yöneticileri taklit etme veya yalnızca el yordamı ve gündelik çözümlerle örgütü yönetmeye çalıştıkları söylenebilir. Küresel dünyanın sert, hata kabul etmeyen ve rekabetçi iş ortamı, geçmiş başarılar veya klasik yönetim anlayışıyla örgütü yönetmeye çalışmaktan daha fazlasını gerektirir (Champoux, 2016). Genel anlamda yöneticiler risk almayı sevmez ve başaracağına inandığı işleri üstlenme, yapmakta zorlanacağı işlerin sorumluluğunu almama eğiliminde olurlar (Ajzen, 2002). Bunun yanında günümüz yöneticilerinin genel bir yanılgısı da başarıları örgüte, çalışanlara veya takım çalışmasının gücüne atfetmek yerine, kendi başarılarını başarısına görmeleri; başarısızlık durumunu kendi üstlerine almaktan çekinmeleridir (Scott ve Davis, 2015). Yönetici için öz yeterlik, geçmişte yaşadığı başarı ve başarısızlıklardan ders çıkarabilme becerisine sahip olmayı gerektirdiği kadar, örgütü amaçlarına götüreceği bilgi, davranış ve deneyimin farkında olmayı gerektirir. Bu açıdan örgütün rekabetçi ve risklerle dolu bir ortamda hayatta kalması ve başarılı olması için yenilik ve dönüşüme olan inanmışlık önemlidir. Ayrıca yönetici kriz zamanlarında dirayet gösterebilme ve çatışma durumlarını yönetebilme gibi becerilerinin de farkında olmalıdır.

Bir yönetici için öz yeterlik, yoğun sosyal ilişki gücü ve sosyal etkileşim becerisini gerektirir. Bunun yanında örgütün ilişki kurduğu siyasi alan ve çalışanlarla ilişkiler ile üretime dönük yeni politika ve stratejileri işletme yeterlikleri yöneticiliğin gereklerindedir. Örgüt, piyasa koşullarında varlığını sürdürdüğünden, piyasanın dışında olma veya diğer örgütlerden ayrı bir iktisadi yönelim kendi içinde çeşitli riskleri beraberinde getirir; bu noktada yöneticinin ekonomik alana ilişkin çeşitli beceriler geliştirmesi, ekonomideki değişimleri takip etmesi ve değişen piyasa koşullarına rasyonel tepki verme becerilerine sahip olduğunu bilmesi önemlidir. Günümüzde örgütler etik değerler üzerine kuruludur; örgütün tedarik sürecinden üretim sürecinin sonuna kadar tüm paydaşlara sergileyeceği etik ve adil yönetim anlayışı, yöneticinin sahip olması gereken becerilerdendir. Yöneticilerin etik sorumluluk bilinçleri yalnızca üretilen mal ve hizmetin kalitesini belirlemez; aynı zamanda çalışanlarla arasında olumlu ilişkiler geliştirilmesini ve çalışma alanında sağlıklı bir örgüt iklimi oluşturulmasını da sağlar.

Bir yöneticinin öz yeterliliği çoğunlukla içsel süreçlerin farkındalığıyla ilgilidir. Başarı isteği, özgüven, öz saygı ve psikolojik dayanıklılık gibi içsel yönelimler öz yeterlik algısının sınırlarını belirler. Örgütü hedeflerine ulaştırıp başarı elde edeceğine yönelik inanç, çalışanların performanslarını arttırmaya yönelik güdüleri oluşturma potansiyeli ve zorluklarla baş etmede sığınabileceği dayanıklı ruh haline yönelik farkındalık gibi içsel durumlar pratikte belirlenmesi oldukça zor soyut kavramlardır ve çoğu yönetici için bunlar kâğıt üzerinde kalarak örgüt yönetimine yansıtılmaz. Buna karşın yöneticinin kendisinde var olduğuna inandığı ve varlığını yüksek biçimde algıladığı yeterlikler, pratikte var olabilecek durumların gösterilme olasılığını artırır. Öz yeterlik algısının yüksek olduğu durumlarda yöneticiler kendi potansiyellerini gösterme hususunda daha fazla çaba göstermekte, sorunlar ve kriz durumları karşısında kolayca yılmamaktadır (Scott ve Davis, 2015; Bandura, 1977). Bu noktada öz yeterlik için anahtar noktada olan deneyim ve deneyime dair farkındalık hali, yönetici için farklı işleri başarıyla tamamlama noktasında önemli bir güdü kaynağıdır. Geçmişte yaşanan başarıları tekrarlama beklentisinden ayrı olarak öz yeterlik algısı gelişmiş olan yöneticilerin, yapmayı arzuladıkları yeni işlerde geçmişte yakalanan başarıları aşacak şekilde güdülendikleri bilinmektedir (Pajares ve Schunk, 2001). Özetle yöneticinin sahip olduğu öz yeterlik algısı, bireysel ve örgütsel performansında etkili iken, örgütün çevre ile ilişkileri ve örgütü geleceğe taşıyabilme becerisi ve örgütsel başarının sağlanmasında elzem konumdadır.

### Çalışmanın Amacı ve Önemi

İletişim teknolojilerindeki gelişme ve ticaretin küreselleşmesiyle birlikte sermaye dolaşımının artması, yeni fırsatlar sunduğu kadar önemli tehlike ve tehditleri içeren bir iş dünyasının oluşmasına neden olmuştur. Kâra dayalı üretim, iş görenleri umursamayan istihdam politikaları ve iş güvenliği sorunları gibi tehditler artmış; örgütü yönetmek her geçen gün daha da zorlaşmıştır. Bu durum örgütlerin içinde olduğu rekabet ortamını etkilemiş, daha nitelikli çalışan ve yönetici istihdam etme isteği ile güdülenen örgütler, değişik nitelikte işgücünü talep etmeye başlamışlardır. Bu talebin önemli bir bölümünü örgütü motive edip diğer çalışanların performanslarını arttıracak yetenekli bir yönetici oluşturmaktadır. Örgütü başarılı bir şekilde yöneterek hedeflerine ulaştırmak, kendi potansiyelinin farkında olan yöneticilerle mümkün olabilir. Günümüzde hiçbir örgüt küresel ticaretin getirdiği kapitalist rekabete dayalı piyasa koşulları dışında yaşam şansı bulamamaktadır. Tedarik zincirinden üretim sürecine ve pazarlama akışına kadar bir örgütün içinde olduğu tüm süreçler, küresel piyasalardan etkilenir. Küresel yaşam, işgücünü değiştirmiş; yeni insan ve yeni çalışan olgusu belirlemiştir. Buna göre hiçbir çalışan tek bir yeterlikle veya tek bir işi yapabilecek konumda değil, çoklu işler ve birden fazla yeteneğe sahip olarak istihdam edilmektedir. Böylelikle işin gerektirdiği dinamizm ve esneklik sağlanmaktadır. Benzer bir durum yöneticiler için de söz konusudur; farklı niteliklere sahip çoklu görev algısını içselleştirmiş ve kendi potansiyelini geliştirme olasılığı yüksek yöneticiler, örgütlerde istihdam edilmekte, bu özelliklere sahip olmayanlar iş gücü piyasası dışına itilmektedir. Öz yeterlik algısı yüksek düzeyde olan yöneticilerin örgütlerinde fark edilir bir performans artışı yaratmaları beklenmekte; örgüt içi ve dışı etkileşimde radikal bir yenileşme hareketinin öncüsü olmaları umulmaktadır. Ayrıca kendi potansiyelini bilip buna göre davranmak örgütün ilişki içinde olduğu paydaşlarda olumlu bir imaj yaratırken örgütün marka değerini ve çalışan bağlılığını da arttırmaktadır. Yönetim bilimleri literatüründe farklı tür öz yeterlik ölçekleri olsa da küresel rekabetçi piyasa koşullarının gerektirdiği postmodern insan modeline göre hazırlanmış bir ölçeğe rastlanılmamıştır. Bu çalışma yöneticilerin öz yeterlik algılarını ölçme noktasında kullanılabilir bir ölçek geliştirme amacıyla yürütülmüştür. Ayrıca çalışmanın literatürde var olan ölçme aracı eksikliğini giderme ve önemli bir boşluğu kapatma idealinde olduğu ve gelecekte yapılacak öz yeterlik araştırmalarına yön vereceği umulmaktadır.

## YÖNTEM

### Araştırma Deseni

Nicel araştırma yöntemleri esas alınarak betimsel biçimde tasarlanan bu çalışmada, öz yeterlik kavramına ilişkin nicel veri akışını kolaylaştırmak ve bilimsel nitelikte özgün veri toplanmasını sağlamak amacıyla yürütülen bir dizi psikometrik çalışmayı (geçerlik ve güvenirlik analizleri) içerir.

### Çalışma Grubu

Araştırma etik ve uygulama izinleri alınarak 2016-2018 yılları arasında Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatı'na bağlı örgütlerde çalışan yöneticilerden (şube müdürü, daire başkanı, grup başkanı, genel müdür vb.) oluşan üç farklı örneklemden toplanan veriler üzerinde yürütülmüştür. Çalışmada dış geçerliği sağlamak, kurgulanan analitik modelin yapısal gücünü arttırmak ve istatistik analizleri derinleştirebilmek için örneklem grubu imkân elverdiğince geniş tutulmuştur (Altman, 1974; Weston ve Gore, 2006; Comrey ve Lee, 1992). *Birinci örneklem grubu*, Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Yerleşkesinde görev yapan 43'ü (% 48.73) kadın ve 51'i (% 51.27) erkek, toplam 94 üst düzey yöneticiden oluşmaktadır. Bu örneklem grubundan toplanan anket formları arasında hatalı veya doldurulmayan formlar temizlendikten sonra birinci çalışma grubu 83 (N<sub>1</sub>) kişiye düşmüştür. Bu noktada 100 kişinin altındaki gruplardan toplanan verilerin, geliştirilecek ölçeğin güvenirliliğini azaltabileceği düşüncesi (Pallant, 2007) temel alınarak, ikinci bir ön uygulama grubu oluşturulmasına karar verilmiştir. *İkinci örneklem grubu*, Milli Eğitim Bakanlığı Beşevler Yerleşkesinde çalışmakta olan, 57'si kadın (% 37.01), 97'si erkek (% 62.98), toplam 154 (N<sub>2</sub>) yöneticiden oluşmuştur. Birinci ve ikinci örneklem grubunu oluşturmak için kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Ölçek geliştirme çalışmalarında uygulanan faktör analizi işlemleri için örneklem genişliğinin, taslakta yer alan madde sayısının yaklaşık beş veya on katı kadar olması önerilmektedir (Mundfrom, Shaw ve Lu Ke, 2005). Bunun yanında asgari iki yüz kişinin yeterli (Pallant, 2007), üç yüz kişinin ise açılıcı faktör analizi için iyi bir örneklem genişliği olduğu söylenebilir (Field, 2005). Literatürdeki söz konusu görüşlerden hareketle bu çalışmada birinci ve ikinci örneklem grupları birleştirilmiş; toplam 237 yöneticiden oluşan bir örneklem üzerinde analiz çalışmaları yapılmıştır. Araştırmanın doğrulama analizleri için üçüncü bir çalışma örnekleme oluşturulması gerekliliğinden hareketle, Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatı bünyesinde çalışan ve tam sayım yöntemiyle belirlenmiş 624 yönetici *üçüncü çalışma örneklemini* oluşturmuştur. Araştırmaya katılan yöneticilerin 169'u (% 27.08) kadındır; 257'sinin (% 41.18) mesleki kıdemi 6-10 yıl ve son olarak 422'si (% 67.62) lisans düzeyinde eğitim almıştır.

## BULGULAR

### Ölçek Formunun Hazırlanması

Yöneticilerin öz yeterlik algılarını tespit edebilmek için literatürde yer alan farklı ölçekler incelenerek (Tschannen-Moran ve Gareis, 2004; Luszczynska, Scholz ve Schwarzer, 2005; Luszczynska, Gutierrez-Donâ ve Schwarzer, 2005; Baltacı, 2020; Çolak, Yorulmaz ve Altinkurt, 2017) 45 maddelik bir soru havuzu oluşturulmuştur. Birbirleriyle ilişki göstereceği tahmin edilen maddeler bir araya getirilerek bir taslak form hazırlanmış; hazırlanan form, kapsam geçerliliğini sağlamak için alan uzmanlarına sunulmuştur. Ayrıca taslak form bir dil uzmanı tarafından anlatım özellikleri bakımından incelenmiştir. Uzmanların görüş ve önerileri doğrultusunda 19 madde elenmiş, 9 madde düzeltilmiş; böylece hazırlanan ölçek aracının kapsam (içerik) geçerliği sağlanmaya çalışılmıştır. Sonuç olarak taslak ölçek 36 maddeden oluşmaktadır. Taslak formun ön uygulaması birinci ve ikinci çalışma grubu (237 yönetici) üzerinde yapılmıştır.

### Ölçeğin Faktör Analizi Bulguları

Hazırlanan taslak form, yapı geçerliğinin sağlanması amacıyla faktör analizlerine tabi tutulmuştur. Ölçek geliştirme veya uyarlama çalışmalarında açılıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri kullanılması gerektiği; ayrıca bu analizlerin farklı örneklem gruplarında yapılması gerektiğine ilişkin literatürde görüş birliği bulunduğu (Fabrigar, Wegener, MacCallum ve Strahan, 1999), birinci ve ikinci örneklem (ön uygulama) gruplarından toplanan veriler üzerinde Açılıcı Faktör Analizi (AFA); üçüncü örneklem (ana uygulama) grubundan toplanan veriler üzerinde Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır (Hu ve Bentler, 1999).

### Açılıcı Faktör Analizi (AFA) Bulguları

AFA, birbirleriyle ilişki içinde olan farklı nicelikte değişkenin tek çatı altında toparlanması veya fazla olan değişken sayısının azaltılması amacıyla kullanılır (Stevens, 2009; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). AFA'da bir değişkenin hangi değişken/faktör içinde bulunacağı, madde faktör yük değeri incelenerek belirlenir. Literatürde genellikle madde faktör yük değerinin 0.45 veya daha fazla olması gerektiğine yönelik yaygın kanı olsa da 0.30 yük değerine sahip maddelerin de kullanılabileceği bildirilmektedir (Kline, 2011). Ön uygulama örnekleminde elde edilen verilerin AFA için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısıyla belirlenmiş; KMO değeri 0.784 olarak hesaplanmıştır. İlgili KMO değeri incelendiğinde verilerin, AFA için gerekli örneklem büyüklüğü şartını karşıladığı belirlenmiştir (Tavşancıl, 2002). Bunun yanında veriler üzerinde küresellik testleri ile basıklık ve çarpıklık ve ki-kare ( $\chi^2=3773,5$ ;  $p<.001$ ) değerleri hesaplanmıştır. Anılan testler sonucunda ön uygulama örnekleminde toplanan verilerin normal dağıldığı ve AFA için uygun olduğu görülmüştür (Büyüköztürk, 2011). AFA analizi sonucunda faktör öz değeri (eigen value) 1'den düşük olan beş faktörün meydana geldiği belirlenmiştir. Ön uygulama örnekleme verilerine uygulanan AFA neticesinde ortaya çıkan değerler Tablo 1'de görülmektedir.

**Tablo 1***Ölçeğe ilişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları*

Maddeler	Ortak Faktör Varyansı	Faktör Yük Değerleri*				
		Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5
M1	.63	.69		.23	.21	
M2	.74	.28	.71			
M3	.71	.74		.31		.21
M4	.58	.26	.65			
M5	.64		.26	.73		
M6	.53	.29				.65
M7	.62		.69	.29		
M8	.59	.63				
M9	.55			.58		
M10	.74					.73
M11	.59	.36		.32	.61	
M12	.75	.29		.72		
M13	.80		.28	.27		.81
M14	.76		.35	.83		
M15	.73	.33	.75			
M16	.71	.41	.39		.72	
M17	.73	.74	.43	.22		
M18	.63		.28		.69	
M19	.57				.25	.55
M20	.74				.76	.26

\*±.20'un altındaki değerler Tablo'da yer almamaktadır.

AFA neticesinde beş faktörlü yapı belirlenmiştir. Beş faktörlü yapı, toplam varyansın % 62'lik kısmını açıklamaktadır.

**Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Bulguları**

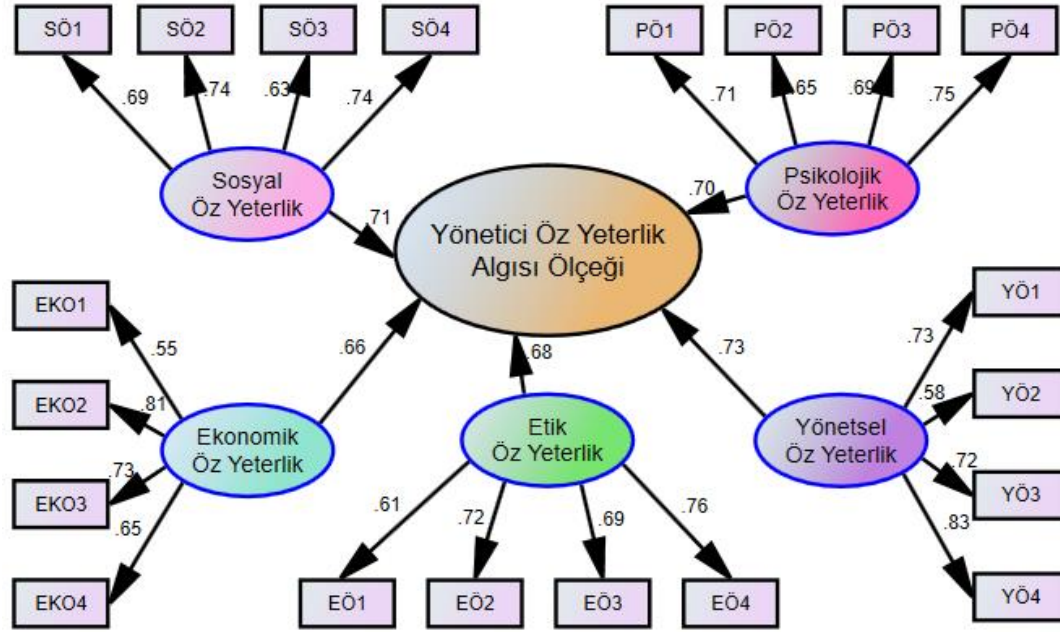
AFA sonucunda belirlenen beş faktörlü yapının geçerliği DFA ile doğrulanmıştır. Bu amaçla üçüncü örneklem grubundan (N<sub>3</sub>=624) elde edilen veriler, AFA sonucu oluşan beş faktörlü modelde sınanmıştır. DFA'da farklı sayıda uyum indekslerine bakılarak geliştirilen modelin belirlenen yapıya ne derece adapte olduğu veya kuramsal modelin gerçekte var olan durumları ne derece açıklayabildiği belirlenmeye çalışılır (Kline, 2011; Sümer, 2000; Jöreskog ve Sörbom, 1993; Bentler, 1992; Bollen, 1989; Cole, 1987; Anderson ve Gerbing, 1984). DFA'da ilk olarak 20 gözlenen değişken ve 2 gizli değişken tanımlanmıştır. Yönetici Öz Yeterlik Algısı Ölçeği'nin DFA sonuçları Tablo 2'de yer almaktadır.

**Tablo 2***Yönetici Öz Yeterlik Algısı Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları*

Uyum İndeksleri	DFA Sonucu	Kabul Edilebilir Uyum	Mükemmel Uyum	Sonuç
$\chi^2/sd$	1.35	$2 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	Mükemmel Uyum
IFI	.97	$.90 \leq IFI \leq .94$	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	Mükemmel Uyum
RMSEA	.032	$.05 \leq RMSEA \leq .08$	$00 \leq RMSEA \leq .04$	Mükemmel Uyum
SRMR	.02	$.05 \leq SRMR \leq .10$	$.00 \leq SRMR \leq .04$	Mükemmel Uyum
GFI	.97	$.90 \leq GFI \leq 94$	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	Mükemmel Uyum
AGFI	.93	$.84 \leq AGFI \leq .89$	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	Mükemmel Uyum
NFI	.96	$.90 \leq NFI \leq .94$	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	Mükemmel Uyum
NNFI	.97	$.90 \leq NNFI \leq .94$	$.95 \leq NNFI \leq 1.00$	Mükemmel Uyum
CFI	.98	$.90 \leq CFI \leq .94$	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	Mükemmel Uyum

Tablo 2 incelendiğinde, DFA neticesinde belirlenen uyum indeksleri [ $\chi^2_{[311]}= 422.298, p<0.01$ ],  $\chi^2/sd=1.35$ ,  $RMSEA= 0.032$ ,  $GFI=0.97$ ,  $IFI=0.97$ ,  $NFI=0.96$ ,  $NNFI=0.97$  ve  $CFI= 0.98$  olarak tespit edilmiştir. DFA sonuçlarından hareketle  $\chi^2/sd$  oranının 3'ten düşük olması modelin kabul edilebilir olduğunu; 2'den az olmasıysa modelin kuramsal yapı ile mükemmel bir uyuma sahip olduğunu belirlemektedir (Hu ve Bentler, 1999). Bu çalışmada  $\chi^2/sd$  oranı 1.35 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca analiz sonucunda belirlenen ve örneklem büyüklüğünün yeterliliğine vurgu yapan GFI değeri ile kovaryans matrislerinin kendi arasındaki uyumunu belirleyen NNFI, CFI ve NFI değerleri, mükemmel uyuma işaret etmektedir. Sonuç olarak ölçeğin AFA ile oluşturulan beş faktörlü

yapısının DFA ile doğrulandığı ve ölçeğin mükemmel bir şekilde uyum sağladığı tespit edilmiştir. Ölçeğe ilişkin yapısal model Şekil 1'de görülmektedir.



Şekil 1. Yönetici öz yeterlik algısı ölçeği yapısal modeli

Şekil 1'e göre ölçeğin doğrulanan yapısının 'sosyal öz yeterlik' boyutunu oluşturan 4 maddenin yapısal katsayıları 0.63 ile 0.74 arasında değişmektedir. İlgili değer 'etik öz yeterlik' boyutunda 0.61 ile 0.76; 'yönetimsel öz yeterlik' boyutunda ise 0.58 ile 0.83; 'psikolojik öz yeterlik' boyutunda 0.65 ile 0.75 ve 'ekonomik öz yeterlik' boyutunda 0.55 ile 0.81 arasında değişmektedir. Ayrıca bütün boyutlardaki maddelerin anlamlı olduğu da tespit edilmiştir ( $p < .01$ ). Yönetici öz yeterlik algısına ilişkin toplam varyansın, % 71'ini 'sosyal öz yeterlik' boyutu, % 70'ini 'psikolojik öz yeterlik' boyutu, % 73'ünü 'yönetimsel öz yeterlik', % 68'ini 'etik öz yeterlik' ve % 66'sını 'ekonomik öz yeterlik' boyutunun açıkladığı saptanmıştır. Beş faktör ortak ele alındığında ölçeğe ilişkin toplam varyansın % 69,6'sını açıklamaktadır.

### Güvenirlik Analizine İlişkin Bulgular

Ölçeğin, ölçmek istediği özellikleri doğru şekilde ayırttığını belirleyebilmek için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Bu amaçla her alt boyut ve ölçeğin tamamının Cronbach's Alpha katsayısı ile Bileşik Güvenirlik katsayısı hesaplanmıştır. Ölçeğin özgün formu için hesaplanan güvenilirlik katsayıları Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3

Yönetici Öz Yeterlik Algısı Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Katsayı Değerleri

Faktör Adı	Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) Değeri	Bileşik Güvenirlik Katsayısı
Sosyal Öz Yeterlik	0.82	0.84
Yönetimsel Öz Yeterlik	0.79	0.82
Etik Öz Yeterlik	0.83	0.85
Psikolojik Öz Yeterlik	0.75	0.77
Ekonomik Öz Yeterlik	0.77	0.83
Ölçek Toplamı	0.79	0.82

Tablo 3 incelendiğinde Yönetici Öz Yeterlik Ölçeğinin alt boyutlarının Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) değerleri 0.75 ile 0.83 arasında değişmektedir. Ayrıca ölçek boyutlarının bileşik güvenilirlik katsayı değerleri 0.77 ile 0.85 arasında hesaplanmıştır. Ölçeğin Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) değeri 0.79 ve bileşik güvenilirlik katsayısı 0.82 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin tüm alt boyutları ile ölçek geneli için belirlenen güvenilirlik katsayıları, bir ölçekte bulunması tavsiye edilen güvenilirlik sınırı olan 0.70 (Cortina, 1993; Sijtsma, 2009) koşulunu sağlamaktadır. Güvenirlik bulguları dikkate alındığında Yönetici Öz Yeterlik Ölçeğinin, ölçmek istediği durumu oldukça güvenilir bir şekilde ayırt edebildiği söylenebilir.

Söz konusu analizler sonucunda Yönetici Öz Yeterlik Algısı Ölçeğinin, beş faktörden oluşan (sosyal, yönetimsel, etik, psikolojik ve ekonomik) geçerli ve güvenilir bir ölçek olarak kullanılabilmesine karar verilmiştir. 20 maddeden oluşan ölçek, (1) Oldukça Yetersiz ile (5) Oldukça Yeterli şeklinde sıralanan beşli likert tipi dereceleme sahiptir.

### SONUÇ

Öz yeterlik bireyin kendi potansiyelinin farkına vararak içsel enerjisini çalışma performansına dönüştürmesinde önemli bir güdüleyicidir. Bu açıdan özellikle örgütsel davranış literatüründe son dönemlerde öz benlik, öz saygı, öz bilinç gibi kavramlarla birlikte incelenen öz yeterlik kavramı, öğrenme ve motivasyon kuramları çerçevesinde değerlendirilir (Şahin, 2013; Bong ve

Clark, 1999; Bong ve Skaalvik, 2003; Ferla, Valcke ve Cai, 2009). Öz benlik bireyin kendi varoluşsal gücünün bilincinde olması, yaşamını sürdürmesi için gerekli yeteneklerini kullanma ve yeni durumları öğrenme güdüsünün kendi içinde olduğuna inanmasıdır (Bandura, 1997). Bir kavram olarak öz yeterlik, bireyin geçmişte yaptıkları veya yapıyor oldukları ya da yapmak istediklerinden ziyade, neleri yapma potansiyelinde olduğu bilgisidir (Senemoğlu, 2007). Literatürdeki çalışmalar, öz yeterlik algısının, bireyin geçmişte deneyimlediği başarıları, amaca yönelik çalışma ve üretme kapasitesini, yeni durumları öğrenme ve yenilemeye açık olma düzeyini ve kriz durumunda rasyonel karar verme biçimini çeşitli şekillerde etkilediğini göstermektedir (Schunk ve Pajares, 2005; Bandura, 1997; Schunk ve Zimmerman, 1998).

Literatürde, Bandura'nın (1997) kavramsallaştırdığı öz yeterliği motivasyon kuramı kapsamında değerlendirerek yöneticilerin öz yeterlik algısını ölçmeyi hedefleyen Türkçe bir ölçme aracına rastlanmamıştır. Literatürde yer alan ölçme araçlarının örgütsel, bireysel ve etik alanları farklı isimlerle incelediği, çağın gerektirdiği yönetsel beceri ve yeterlik alanlarına değinilmediği belirlenmiştir. Ayrıca modern insanın yoğun şekilde etkileştiği sosyal ve ekonomik alanın, kendine has öz yeterlik algısı oluşturduğu bilinmektedir. Örgütün sosyal ve ekonomik süreçlerine hâkim olmayan bir yönetici, bu eksikliğini ya bu alanda uzman personel istihdam ederek ya danışmanlık hizmeti satın alarak ya da kendi çabasıyla öğrenerek kapatabilir. Çalışma özellikle sosyal ve ekonomik öz yeterlikleri içerecek şekilde tasarlanmış, bunun yanına literatürdeki yönetsel, etik ve psikolojik öz yeterlik alanları ilave edilmiştir. Özetle bu çalışma literatürde yer alan farklı çalışmaların eksiklikleri gözetilerek çağın gerektirdiği yönetici niteliklerine odaklanmış ve bu uğurda yeni bir yönetici öz yeterliği ölçme aracı geliştirmeyi amaçlamıştır.

Yapılan analiz işlemleri sonucunda, "Yönetici Öz Yeterlik Algısı Ölçeğinin", beş boyuttan (etik, psikolojik, sosyal, ekonomik ve yönetsel) oluşan bir yapısı olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin DFA sonuçları, yapısal modelin gerçekte var olan veriler ile mükemmel bir uyum içinde olduğunu tespit etmektedir. Yapısal modelde, tüm alt boyutların, yönetici öz yeterlik algısıyla güçlü bir şekilde etkileşimde olduğu tespit edilmiştir. Bu sayede beş boyut ve 20 maddeden oluşan ölçeğin geçerliliği de doğrulanmıştır.

Yönetici Öz Yeterlik Ölçeğindeki tüm maddelerin standartlaştırılmış faktör yük değerlerinin anlamlı bir yapıda olması, açıklanan ortalama varyansın beş faktördeki birleşim geçerliliği ile alt boyutların birbirleri ile yüksek düzeyde ilişki göstermesi uyarlanan modelin ayrışım geçerliliğine sahip olduğunu kanıtlamaktadır. Tüm bulgu ve değerlendirmelerden hareketle, ölçeğin yöneticilerin öz yeterlik algı düzeylerini ölçebilecek, geçerli ve güvenilir bir ölçek olarak kullanılabilir niteliklere sahip olduğu da belirlenebilir.

Genelde sosyal bilimler özelde ise örgütsel davranış literatürüne önemli bir katkı sunacağı umulan, yanı sıra liderlik çalışmalarına farklı bir açılım kazandırma potansiyeli olan bu çalışma ile literatürdeki önemli bir boşluğun kapatıldığı ifade edilebilir. Ancak karmaşık bir doğaya sahip olan öz yeterliğin daha iyi anlaşılması için ya tekil olarak yeterlikler üzerinden tasarlanan ölçme araçlarına ya da holistik bir bakış açısıyla birden çok davranışı kapsayan, manevi ve kültürel değerlere göre şekillenen bir ölçme aracının eksikliği hissedilmektedir. Ayrıca öz yeterlik, özellikle sosyal bilimlerin uygulamalı alanlarında sıkça tartışılrsa da kavramın eşsiz doğası ve farklı kuramlarda etkilenen esnekliğinin kuramsal ve uygulamalı çalışmalarla belirlenmesi gereklidir. Bu açıdan bu çalışmayla üretilen ölçme aracının yeni çalışmalara yön vereceği, farklı bilimsel veriler sunacağı ve alanda etkin bir rol üstleneceği umulmaktadır. İleride yapılacak çalışmaların özellikle örgüt kültürü, duygu yönetimi ve örgütsel güven çalışmalarına yer verilen nicel ve nitel desenlerde yapılması önerilebilir. Her çalışmada olduğu gibi bu çalışmanın da zaman içinde sosyal ve örgütsel alanda yaşanacak değişimlerle birlikte geçerliğini yitirmesi söz konusu olabilir ve bu çalışma ile önerilen model ve yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizleri geçersiz kılınabilir. Bu açıdan ileride benzer bir model ile bu çalışmanın karşılaştırılması veya farklı meta analiz çalışmalarıyla öz yeterliğin genel bir çerçevesinin çizilmesi önerilebilir.

#### KAYNAKÇA

- Ajzen, I. (2002). Perceived behavioral control, Self-Efficacy, locus of control, and the theory of planned Behavior1. *Journal of applied social psychology*, 32(4), 665-683.
- Allinder, R.M. (1994). The relationship between efficacy and the instructional practices of special education teachers and consultants. *Teacher Education and Special Education*, 17, 86-95.
- Audia, P. G., Locke, E. A., & Smith, K. G. (2000). The paradox of success: An archival and a laboratory study of strategic persistence following radical environmental change. *Academy of Management Journal*, 43(5), 837-853.
- Baltacı, A. (2017a) The relationship between job satisfaction and sense of self-efficacy of school principals. *İhlara Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 49-76.
- Baltacı, A. (2017b). Okul Müdürlerinin Öz-Yeterlik Algıları ve Mesleğe Yönelik Tutumları Arasındaki İlişki. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3 (2), 35-61.
- Baltacı, A. (2020). Okul müdürü öz yeterlik algısı ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Journal of Humanities and Tourism Research*, 10(1), 27-40.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148.
- Bandura, A (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (2009). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. In E. A. Locke (Ed.), *Handbook of principles of organizational behavior: Indispensable knowledge for evidence based management* (pp. 179-200). United Kingdom: John Wiley and Sons.



- Burley, W. W., Hall, B. W., Villeme, M.G. & Brockmeier, L. L. (1991) A path analysis of the mediating role of efficacy in first-year teachers' experiences, reactions, and plans. *Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association*, Chicago.
- Bümen, N. T., & Özyayın, T. E. (2013). Adaylıktan göreve öğretmen özyeterliği ve öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlardaki değişimler. *Eğitim ve Bilim*, 38(169), 234-256.
- 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, 473-490.
- Chacon, C. T. (2005). Teacher' Perceived Efficacy Among EFL Teachers in Middle Schools in Venezuela. *Teaching and Teacher Education*, 21(3), 257-272.
- Champoux, J. E. (2016). *Organizational behavior: Integrating individuals, groups, and organizations*. New York: Routledge.
- Cousins, J.B., & Walker, C.A. (2000). Predictors of educators' valuing of systemic inquiry in schools. *Canadian Journal of Program Evaluation* (Special Issue), 25-53.
- Czerniak, C. M., & Lumpe, A. T. (1996). Relationship between teacher beliefs and science education reform. *Journal of Science Teacher Education* 7(2), 247-266.
- Darmody, M., & Smyth, E. (2016). Primary school principals' job satisfaction and occupational stress. *International Journal of Educational Management*, 30(1), 115-128.
- De Forest, P.A. & Hughes, J.N. (1992). Effect of teacher involvement and teacher self-efficacy on ratings of consultant effectiveness and intervention acceptability. *Journal of Educational & Psychological Consultation*, 3, 301-316.
- Dembo, M. H. & Gibson, S. (1985). Teachers' sense of efficacy: An important factor in school improvement. *Elementary School Journal*, 86, 173-184.
- Evans, E. D. & Tribble, M. (1986). Perceived teaching problems, self-efficacy and commitment to teaching among preservice teachers. *Journal of Educational Research*, 80 (2), 81-85.
- Ghaith, G. & Yaghi, H. (1997). Relationships among experience, teacher efficacy, and attitudes toward the implementation of instructional innovation. *Teaching and Teacher Education*, 13, 451-458.
- Guskey, T. R. (1984). The influence of change in instructional effectiveness upon the affective characteristics of teachers. *American Educational Research Journal*, 21, 245-259.
- Gysbers, N. C. (2001). School guidance and counseling in the 21st century: Remember the past into the future. *Professional School Counseling*, 5(2), 96-106.
- Hall, B., Burley, W., Villeme, M. & Brockmeier, L. (1992). An attempt to explicate teacher efficacy beliefs among first year teachers. *Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association*, San Francisco.
- Hardoon, D. R., Szedmak, S., & Shawe-Taylor, J. (2004). Canonical correlation analysis: An overview with application to learning methods. *Neural computation*, 16(12), 2639-2664.
- Henson, R. K. (2001). Relationships between preservice teachers' self-efficacy, task analysis, and classroom management beliefs. *Paper presented at the annual meeting of the Southwest Educational Research Association*, New Orleans, LA.
- Hoy, W. K., & Woolfolk, A. E. (1993). Teachers' sense of efficacy and the organizational health of schools. *The Elementary School Journal*. 93(4), 355-372.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American sociological review*, 124-143.
- Klassen, R. & Chiu, M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*. 102, 3, 741-756.
- Lazarus, R. S. (1991). Progress on a cognitive-motivational-relational theory of emotion. *American psychologist*, 46(8), 819.
- Luszczynska, A., Gutierrez-Donâ, B., & Schwarzer, R. (2005). General self-efficacy in various domains of human functioning: Evidence from five countries. *International Journal of Psychology*, 40(2), 80-89.
- Luszczynska, A., Scholz, U., & Schwarzer, R. (2005). The general self-efficacy scale: multicultural validation studies. *The Journal of psychology*, 139(5), 439-457.
- Maddux, J. E., & Kleiman, E. M. (2018). *Self-efficacy*. Guilford Press.
- Midgley, C., Feldlaufer, H. & Eccles, J. (1989). Change in teacher efficacy and student self and task related beliefs in mathematics during the transition to junior high school. *Journal of Educational Psychology*, 81(2), 247-258.
- Morrison, D. F. (1998). *Multivariate analysis, overview*. New York: John Wiley & Sons, Ltd.
- Pajares, F., & Schunk, D. H. (2001). Self-beliefs and school success: Self-efficacy, self-concept, and school achievement. *Perception*, 11, 239-266.
- Palmer, D. (2006). Durability of changes in self-efficacy of preservice primary teachers. *International Journal of Science Education*. 28 (6), 655-671.
- Poulou, M. (2007). Personal teaching efficacy and its sources: student teachers' perceptions. *Educational Psychology*, 27(2), 191-218.
- Rich, T. (2015). A worthy asset: The adjunct faculty and the influences on their job satisfaction. *To Improve the Academy*, 34(1-2), 156-170.

- 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, 543-556.
- Say, M. (2005). *Fen bilgisi öğretmenlerinin öz-yeterlik inanışları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Schwarzer, R., Hahn, A., & Jerusalem, M. (1993). Negative affect in East German migrants: longitudinal effects of unemployment and social support. *Anxiety, Stress and Coping*, 6, 57-69.
- Scott, W. R., & Davis, G. F. (2015). *Organizations and organizing: Rational, natural and open systems perspectives*. New York: Routledge.
- Skaalvik, E.M. & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26, 1059-1069.
- Sunger, M. (2007). *An analysis of efficacy beliefs, epistemological beliefs and attitudes towards science in preservice elementary science teachers and secondary science teachers*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). Multivariate analysis of variance and covariance. *Using multivariate statistics*, 3, 402-407.
- Tschannen-Moran, M., & Gareis, C. R. (2004). Principals' sense of efficacy: Assessing a promising construct. *Journal of Educational Administration*, 42(5), 573-585.
- Tschannen-Moran, M. & Woolfolk-Hoy, A. (2001). Teacher efficacy: capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783-805.
- Tschannen-Moran, M., & Woolfolk Hoy, A. (2002). The influence of resources and support on teachers' efficacy beliefs. In *annual meeting of the American Educational Research Association, New Orleans, LA*.
- Tschannen-Moran, M. & Woolfolk Hoy, A. (2007). The differential antecedents of self-efficacy beliefs of novice and experienced teachers. *Teaching and Teacher Education*, 23, 944-956.
- Watters, J. J. & Ginns, I. S. (1995). Origins of and changes in preservice teachers' science teaching efficacy. *Paper presented at the annual meeting of the National Association for Research in Science Teaching, San Francisco, CA*.
- Woolfolk Hoy, A. & Spero, R. B. (2005). Changes in teacher efficacy during the early years of teaching: A comparison of four measures. *Teacher and Teacher Education*, 21, 343-356.
- Zimmerman, B. J. (2000). Self-efficacy: An essential motive to learn. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 82-91.

#### Ek A.

#### Yönetici Öz Yeterlik Algısı Ölçeği

##### Yönetimsel Boyut

- YÖ1 İşin gerektirdiği zamanı planlar ve zamanında işi yapabilirim.
- YÖ2 İşin gerektirdiği tüm görev ve sorumlulukları dikkate alırım.
- YÖ3 Çalışanları iş için koordine edebilirim.
- YÖ4 Ortaya çıkacak sorunları çözebilir, kriz durumunu atlatabilirim.

##### Sosyal Boyut

- SÖ1 Çalışanlara kolaylıkla uyum sağlayıp onları doğru şekilde motive edebilirim.
- SÖ2 Çalışanlar ve diğer paydaşlarla etkili bir iletişim ağı kurabilirim.
- SÖ3 Örgüt ve çalışanlar için gerekli değişim ve yenilikleri yapabilirim.
- SÖ4 Örgüte içinde sağlıklı bir örgüt iklimi yaratabilirim.

##### Psikolojik Boyut

- PÖ1 İş stresiyle başa çıkabilirim.
- PÖ2 İş yerinde kendi gerçekleştirebilirim.
- PÖ3 İş yerinde duygularımı yönetebilirim.
- PÖ4 Diğer çalışanların yaşam enerjilerini yükseltmeye çalışırım.

##### Etik Boyut

- EO1 Çalışanlara karşı adil davranabilirim.
- EO2 Çatışmaları çözümlerken etik ve objektif olmaya çalışırım.
- EO3 İşimi yaparken doğruluk ve dürüstlükten ayrılmam.
- EO4 Ödül ve terfileri çalışanların nitelik ve performanslarına göre belirlerim.

##### Ekonomik Boyut

- EKO1 Piyasa koşullarını takip edip gerektiğinde önlem alabilirim.
- EKO2 Çalışanların yaşam koşulları hakkında sürekli bilgi alırım.
- EKO3 Örgütün tüm gelir ve gider cetvelleri hakkında detaylı bilgim var.
- EKO4 Kriz durumunu atlatacak için planlar yapar, gerekli tüm tedbirleri alabilirim.