



T.C.

Marmara Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Spor Eğitimi Ana Bilim Dalı

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bilim Dalı

**OKUL ORTAMININ PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME ÖZELLİĞİNİN
BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN KURUMA GÜVEN ve
BAĞLILIĞI İLE İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ**

ÖZLEM AKKOÇ

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

İSTANBUL- 2019

T.C.
Marmara Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Spor Eğitimi Ana Bilim Dalı
Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bilim Dalı

**OKUL ORTAMININ PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME ÖZELLİĞİNİN
BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN KURUMA GÜVEN ve
BAĞLILIĞI İLE İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ**

Özlem AKKOÇ
(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Danışman
Doç.Dr. Cengiz KARAGÖZOĞLU
Dr.Öğr. Üyesi Ali Osman UYMAZ

İSTANBUL-2019

Tüm kullanım hakları
M.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü'ne aittir
© 2019



Babam Cemil AKKOÇ' a ithafen...

ONAY

Spor Eğitimi Anabilim Dalı / Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencilerinden Özlem AKKOÇ tarafından hazırlanan “Okul Ortamının Psikolojik Güçlendirme Özelliğinin Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kuruma Güven ve Bağlılığı ile İlişkisinin İncelenmesi” konulu bu çalışma, 01/08/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda jüri tarafından başarılı bulunarak Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

ADI SOYADI

İMZA

TEZ DANIŞMANI : Doç. Dr. Cengiz KARAGÖZOĞLU

JÜRİ ÜYESİ : Doç. Dr. Fatih DERVENT

JÜRİ ÜYESİ : Doç. Dr. Hatice İlhan Odabaş



BEYANNAME

Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre Doç.Dr. Cengiz KARAGÖZOĞLU danışmanlığında hazırlamış olduğum “Okul Ortamının Psikolojik Güçlendirme Özelliğinin Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kuruma Güven ve Bağlılığı ile İlişkisinin İncelenmesi” adlı yüksek lisans tezimin bilimsel etik ve kurallara uygun bir çalışma olduğunu, aksi bir durumda her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.



Özlem AKKOÇ

01/08/2019

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER:

Adı Soyadı: Özlem AKKOÇ

Doğum Yılı: 1990

Doğum Yeri: Sakarya

EĞİTİM:

2013 Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Spor Eğitimi Ana Bilim
Dalı Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bilim Dalı Yüksek Lisans

2009-2013 Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği

2004-2007 Mithatpaşa Şükrü Ayna Lisesi

DENEYİM:

2016-2019 MEB Esentepe İmam Hatip Ortaokulu-Müdür Yardımcısı

2013-2016 MEB Atatürk Çiftliği Ortaokulu-Öğretmen

İLETİŞİM:

E-Posta akkocozlem@gmail.com

ÖNSÖZ

Son zamanlarda eğitimde uygulanan reformlar, projelerin çoğalması, öğrenci merkezli eğitim anlayışının hakim olması, velilerin okul yönetiminde söz sahibi olması gibi birçok etmen öğretmenlerin mesleki yeterliliklerinin yanında kurumları ve birlikte görev yaptıkları arkadaşları açısından okul içerisinde olduğundan daha fazla emek vermeyi gerekli hale getirmiştir.

Okul içinde öğretmenler, yöneticiler ve diğer çalışanlar arasında güçlendirmenin eksikliği ile birlikte belirsizliğin, güvensizliğin ve bunların sonucu olarak bağlılığın az olduğunu gördüm. İnsan ilişkilerinin eğitim ortamında bile ne kadar zor olabildiğini, güvenin kolay kolay sağlanamadığını ve çoğu yöneticinin güçlendirilmiş bir okul ortamı oluşturarak güven ve bağlılığı sağlama adına çalışmalar yapmadığını; daha ziyade ast-üst ilişkisi kurarak birebir konuşmaktan çekinerek, kişilerin görev tanımını tam yapmayarak belirsiz bir düzen içerisinde işleyen bir okul ortamı oluşturduklarının farkına vardım. Tüm bu koşulların sağlanması bütün paydaşların okul ortamında güçlendirmeyi sağlayarak sonucunda güven ve bağlılığın oluşması ile mümkün olacaktır.

Çalışma sürecimde desteğini hep gördüğüm değerli danışmanım Doç.Dr. Cengiz KARAGÖZOĞLU hocama, ikinci danışman olarak çalışmaya çok değerli katkılar veren Dr.Öğr. Üyesi Ali Osman UYMAZ hocama ve çalışmama katılarak görüşlerini bildiren değerli görev arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunarım. Hayatımda tek varlığım olan annem Semahat CAN'a, kardeşim Oğuzhan AKKOÇ'a ve süreç boyunca hep yanımda olan Ulvi İLERİ'ye bu çalışmayı hediye ediyorum.

ÖZLEM AKKOÇ

İstanbul, 2019

ÖZET

Bu çalışmanın amacı okul ortamının psikolojik güçlendirme özelliğinin beden eğitimi öğretmenlerinin kuruma güven ve bağlılığına ilişkisini çeşitli değişkenler açısından incelemektir. Amaç doğrultusunda ortaokul ve liselerdeki beden eğitimi öğretmenlerinin okullarının psikolojik güçlendirme özelliğinin beden eğitimi öğretmenin kuruma güven ve bağlılığına ilişkin görüşleri farklı değişkenlere göre incelenmiştir.

Bu araştırma Beden eğitimi öğretmenlerinin okul ortamının psikolojik güçlendirme özelliğinin beden eğitimi öğretmenin kuruma güven ve bağlılığı ile ilişkisine yönelik görüşlerini ortaya koymayı amaçlayan tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Araştırmanın evrenini 2017-2019 eğitim –öğretim yılında İstanbul ilinin Avrupa yakasında (yeterli veri alınamadığı için Anadolu yakası da evren içine dâhil edilmiştir) devlet okullarında ve özel okullarda görev yapmakta olan 347 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada birbiri ile etkileşimine bakılacak çok sayıda değişken olduğu için yapısal eşitleme modeli kullanılmıştır.

Temelde amaç okul ortamının psikolojik güçlendirme özelliğinin beden eğitimi öğretmenin örgütsel bağlılık ve güvenini etkileyip etkilemediğini özetleyen bir modelleme oluşturmak. Bu tanımla modellemeyi yaparken psikolojik güçlendirmenin değişkenleri olan anlam, yetkinlik, özerklik ve etkinin örgütsel bağlılığın değişkenleri olan normatif bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve örgütsel güvenin meslektaşlara güven, yöneticiye güven, öğrenciye güven değişkenlerini etkileyip etkilemediğine bakılmasıdır.

Tablolar ve istatistik analiz için SPSS ve AMOS yapısal eşitlik modellemesi programı kullanılmıştır. Elde edilen veriler frekans dağılımları, tanımlayıcı istatistikler, varyans analizi, çoklu regresyon analizi ve uygun görülen diğer analiz yöntemleri kullanılarak analiz edilmiştir. Sonuçlar Tablo ve grafik haline getirilerek yorumlanmıştır.

Ölçeklerdeki her bir maddenin kendi arasındaki uygunluğuna bakılarak doğrulama faktörü analizi yapılmış ve yapısal model oluşturulmuştur. Ayrıca ölçeklerin alt boyutlarının

geçerlik güvenirlikleri analiz edilmiştir. Beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim, cinsiyet, yaş durumları, görev yaptıkları okullardaki öğrenci sayıları, bulundukları okulların okul türü, okullarında spor salonu olup olmadığı, diğer beden eğitimi öğretmeni sayıları, yeterli malzemenin varlığı, kıdem durumları, çalıştıkları okuldaki görev süreleri, spor branşları, görev yaptıkları ilçe değişkenlerine bakılmış frekans ve yüzdeleri belirlenerek Tablo haline getirilmiştir. Yaş, cinsiyet, kıdem, okuldaki görev süresi, öğrenci sayısı, diğer beden eğitimi öğretmeni sayısı, spor salonu, malzeme yeterliliği, okul türü ve psikolojik güçlendirmenin alt boyutları ile hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır.

Cinsiyet, yaş, okuldaki görev süresi ve kıdem bağımsız değişkenleri bağıllık alt boyutundan sadece duygusal bağıllığı her iki modelde de anlamlı etkilemektedir. Cinsiyet, yaş, spor malzemesi, spor salonu, okul türü, okuldaki görev süresi, kıdem, okuldaki öğrenci sayısı, diğer beden eğitimi öğretmeni sayısı, spor malzemesi ve spor salonu değişkenlerinin bağıllık alt boyutundan sadece normatif bağıllığı güçlendirmenin alt boyutları dahil edildiğinde etkilediği tespit edilmiştir Tüm bağımsız değişkenlerin devam bağıllığını etkilemediği bulunmuştur. Cinsiyet, yaş, okuldaki görev süresi ve kıdem örgütsel güvenin alt boyutlarını güçlendirmenin alt boyutları modele dahil edildiğinde etkilediği bulunmuştur. Spor salonu ve spor malzemesi değişkenleri örgütsel güvenin öğrenciye güven alt boyutunu her iki modelde de anlamlı etkilemektedir. Okuldaki öğrenci sayısı ve diğer beden eğitimi öğretmeni sayısı ile örgütsel güven arasında her iki modelde de anlamlı ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Beden Eğitimi Öğretmeni, Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık.

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate the relationship between psychological empowerment feature of a school and physical education teachers' (PE teachers) commitment and trust to the institution with regards to several variables. Views of PE teachers in secondary and high schools concerning their commitment and trust to the institution and their psychological empowerment to their school environment feature are analysed according to the aim.

This study is a relational survey research, totally 347 PE teachers who works in public and private schools in İstanbul European Side in 2017-2019 Academic Year (since there isn't enough data, Anatolian Side is included to the population) consisted the population. Structural Equation modelling is applied due to several interrelated variables to examine.

Basically the purpose is to form a model which encapsulate if the psychological empowerment feature of a school effects organizational commitment and trust of PE teachers. For the purpose this definiton it is studied that if sense, competence, autonomy and effect which are variables of psychological empowerment and normative commitment, emotional commitment and continuity commitment and organizational trust which are variables of organizational trust effect the variables of trust on colleague, trust on administrator and trust on student.

SPSS and AMOS structural equation modelling programs were used for tables and statistical analysis. The obtained data is analysed by using frequency distribution, descriptive statistics, variance analysis, multiple regression analysis and other suitable analysis methods. Results are interpreted as tables and graphics.

Each item in the scales is regarded in convenience and verification factor analysis is applied, and a model is created. Besides that validity and reliability of sub-dimensions of scales are analysed. Variables such as education, gender and age of PE teachers, students numbers and type of the school they work, whether there is a gym in the school or not, number of other PE teachers, existence of enough equipment, and their seniority

circumstances, incumbency in their school and branch of sports, and the county they work in are concerned, and their frequency and percentage are worked into tables. Hierarchical regression analysis is applied with age, gender, seniority, incumbency, number of students, number of other PE teachers, gym, adequacy of equipment, school type and sub-dimensions of psychological strengthening.

Gender, age, duration of work, and seniority independent variables effect only emotional dependence which is one the sub-dimensions of commitment significantly in both models. It is detected that gender, age, equipment, gym, school type, duration of work, seniority, number of students and number of other PE teachers variables effect only normative commitment when sub-dimensions of psychological empowerment is included. None of independent variables has a statistically significant effect on continuity commitment. It is found that gender, age, duration of work and seniority effected sub-dimensions of organizational commitment only when sub-dimensions of psychological empowerment are included. Gym conditions and equipment variables effect significantly the trust on student which is one of the sub-dimensions of organizational trust. Between number of students and other PE teachers in the school and organizational trust has a statistically significant relationship in both models.

Key Words: Physical Education Teacher, Psychological Empowerment, Organizational Trust, Organizational Commitment.

İÇİNDEKİLER

ONAY.....	i
BEYANNAME	ii
ÖZGEÇMİŞ	iii
ÖNSÖZ	iv
ÖZET	v
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar LİSTESİ	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ	xvii
BÖLÜM I: GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Alt Problemler.....	4
1.3. Amaç	5
1.4. Önem.....	5
1.5. Sınırlılıklar	6
1.6. Varsayımlar.....	6
BÖLÜM II: ALAN YAZIN.....	7
2.1. Psikolojik Güçlendirme	7
2.1.1. Güçlendirme ve Psikolojik Güçlendirme Kavramlarının Tanımı.....	7
2.1.2. Psikolojik Güçlendirmenin Boyutları	10
2.1.2.1. Anlam Boyutu.....	11
2.1.2.2. Yeterlilik Boyutu	11
2.1.2.3. Özerklik Boyutu.....	12
2.1.2.4. Etki Boyutu	12
2.2. Örgütsel Bağlılık.....	12
2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı	13
2.2.2. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Modeller	14
2.2.3. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları	16
2.2.3.1. Davranışsal Yaklaşım	16
2.2.3.2. Tutumsal Yaklaşım	17
2.2.3.3. Çoklu Bağlılıklar Yaklaşımı	21

2.2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	22
2.2.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	24
2.2.5.1. Düşük Bağlılık Düzeyi.....	24
2.2.5.2. İlmli Bağlılık Düzeyi	26
2.2.5.3. Yüksek Bağlılık Düzeyi.....	26
2.3. Örgütsel Güven	27
2.3.1. Örgütsel Güvenin Tanımı	28
2.3.2. Örgütsel Güven Modelleri	30
2.3.2.1. Mishra Güven Modeli	30
2.3.2.2. Bromiley ve Cummings Güven Modeli.....	31
2.3.2.4. Mayer, Davis ve Schoorman Güven Modeli	31
2.3.3. Örgütsel Güvenin Boyutları.....	31
2.3.3.1. Yöneticiye Güven	31
2.3.3.2. Meslektaşlara Güven.....	32
2.3.3.3. Kuruma Güven.....	32
2.3.4. Örgütsel Güvenin Sonuçları.....	32
2.4. Okul Ortamının Psikolojik Güçlendirme Özelliğinin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Üzerindeki Etkisi.....	33
2.5. Çalışma İle İlgili Yapılmış Araştırmalar	37
BÖLÜM III: YÖNTEM	39
2.6. Araştırma Modeli.....	39
2.7. Evren ve Örneklem	39
2.8. Verilerin Toplanması	39
2.9. Verilerin Çözümlemesi	40
BÖLÜM IV: BULGULAR.....	41
4.1. Örneklemede Yer Alan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı	41
4.2. Psikolojik Güçlendirmenin Anlamlılık Alt Boyutunun Yordamasında Okul Ortamını Oluşturan Değişkenlerin Etkisine İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 1)	47
4.2. Psikolojik Güçlendirmenin Yeterlilik Alt Boyutunun Yordamasında Okul Ortamını Oluşturan Değişkenlerin Etkisine İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 1).....	48
4.2. Psikolojik Güçlendirmenin Özerklik Alt Boyutunun Yordamasında Okul Ortamını Oluşturan Değişkenlerin Etkisine İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 1).....	49
4.2. Psikolojik Güçlendirmenin Etki Alt Boyutunun Yordamasında Okul Ortamını Oluşturan Değişkenlerin Etkisine İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 1).....	50

4.3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Bazı Demografik Değişkenlere Göre Psikolojik Güçlendirme. Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Arasındaki İlişkisi (Hipotez 2)	51
4.4. Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğretmene Güvenin Yordamasında Cinsiyet Rolüne İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3).....	57
4.4. Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğrenciye Güvenin Yordamasında Cinsiyet Rolüne İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3).....	58
4.4. Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Yöneticiye Güvenin Yordamasında Cinsiyet Rolüne İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3).....	59
4.4. Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğretmene Güvenin Yordamasında Yaş Rolüne İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3)	60
4.4. Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğrenciye Güvenin Yordamasında Yaş Rolüne İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3)	61
4.4. Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Yöneticiye Güvenin Yordamasında Yaş Rolüne İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3)	62
4.4. Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğrenciye Güvenin Yordamasında Spor Salonu ve Spor Malzemesi Etkisine İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3)	63
4.4. Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğretmene Güvenin Yordamasında Spor Salonu ve Spor Malzemesi Etkisine İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3)	65
4.4. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Yöneticiye Güvenin Yordamasında Spor Salonu ve Spor Malzemesi Etkisine İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3)	66
4.4. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğrenciye Güvenin Yordamasında Beden Eğitimi Öğretmeninin Okulundaki ve Meslekteki Görev Süresi(kıdem) Rolüne İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3)	67
4.4. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğretmene Güvenin Yordamasında Beden Eğitimi Öğretmeninin Okulundaki ve Meslekteki Görev Süresi(kıdem) Rolüne İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3)	68
4.4. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Yöneticiye Güvenin Yordamasında Beden Eğitimi Öğretmeninin Okulundaki ve Meslekteki Görev Süresi(kıdem) Rolüne İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3)	69
4.4. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Normatif Bağlılığın Yordamasında Cinsiyet Rollerine İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3)	71
4.4. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Duygusal Bağlılığı Yordamasında Cinsiyet Rollerine İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3)	72

4.4. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Normatif Bağlılığı Yordamasında Yaşa İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3)	73
4.4. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Duygusal Bağlılığı Yordamasında Yaşa İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3).....	74
4.4. Psikolojik Güçlendirmenin Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Normatif Bağlılığı Yordamasında Beden Eğitimi Öğretmeninin Kıdem ve Çalıştığı Okuldaki Görev Süresine İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3).....	75
4.4. Psikolojik Güçlendirmenin Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Duygusal Bağlılığı Yordamasında Beden Eğitimi Öğretmeninin Kıdem ve Çalıştığı Okuldaki Görev Süresine İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3).....	76
4.4. Psikolojik Güçlendirmenin Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Normatif Bağlılığı Yordamasında Okuldaki Spor Malzemesi ve Spor Salonu Etkisine İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3)	78
4.4. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğretmene Güvenin Yordamasında Okuldaki Öğrenci Sayısı ve Diğer Beden Eğitimi Öğretmeni Sayısı Etkisine İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3)	79
4.4. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğrenciye Güvenin Yordamasında Okuldaki Öğrenci Sayısı ve Diğer Beden Eğitimi Öğretmeni Sayısı Etkisine İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3)	80
4.4. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Yöneticiye Güvenin Yordamasında Okuldaki Öğrenci Sayısı ve Diğer Beden Eğitimi Öğretmeni Sayısı Etkisine İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3)	82
4.4. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Normatif Bağlılığın Yordamasında Okuldaki Öğrenci Sayısı ve Diğer Beden Eğitimi Öğretmeni Sayısı Etkisine İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3)	83
4.5 Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğrenciye Güvenin Yordamasında Okul Türü Değişkeninin Regresyon Analizi (Hipotez 4) ..	85
4.5. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğretmene Güvenin Yordamasında Okul Türü Değişkeninin Regresyon Analizi (Hipotez 4)	86
4.5. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Yöneticiye Güvenin Yordamasında Okul Türü Değişkeninin Regresyon Analizi (Hipotez 4)	87
4.5. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Normatif Bağlılığın Yordamasında Okul Türü Değişkeninin Regresyon Analizi (Hipotez 4)	88

BÖLÜM V: SONUÇ	89
5.1. Tartışma ve Sonuç	89
5.1.1. Hipotez 1: Okul ortamının beden eğitimi öğretmenlerini psikolojik güçlendirme özeliği vardır.	89
5.1.2. Hipotez 2: Psikolojik güçlendirme alt boyutları (anlam, yeterlilik, özerklik, etki) beden eğitimi öğretmenlerinin kuruma duydukları güven alt boyutları (yöneticiye güven, meslektaşına güven, öğrenciye güven) ve bağlılık alt boyutları (duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı) ile karşılıklı olarak ilişkilidir.	91
5.1.3. Hipotez 3: Psikolojik güçlendirme, güven ve bağlılık ilişkisi yaş, cinsiyet, spor salonu, yeterli spor malzemesi, okuldaki öğrenci sayısı, diğer beden eğitimi öğretmeni sayısı, okuldaki görev süresi ve meslekteki görev süresi (kıdem) durumlarının anlamlı belirleyicisidir.	94
5.1.4. Hipotez 4: Psikolojik güçlendirme, güven ve bağlılık ilişkisi okul türüne göre farklılık göstermektedir.	98
5.2. Öneriler	99
5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler	99
5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler	99
KAYNAKLAR	101
EKLER	114

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 2.1. Örgütsel Bağlılığın Evrimi	15
Tablo 2.2.5.1. Bağlılık Düzeylerinin Sonuçları (Yağcı, 2007).....	25
Tablo 2.4.1. Güçlendirme Kavramının Tarihi Gelişimi(1930-1980) (Çöl, 2004)	34
Tablo 4.1.1. Öğretmenlerin Eğitim Durumları	41
Tablo.4.1.2. Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımları	41
Tablo 4.1.3. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okullardaki Öğrenci Sayıları	42
Tablo 4.1.4. Öğretmenlerin Yaş Dağılımları	42
Tablo 4.1.5. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Türü Sayısı	43
Tablo 4.1.6.Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okullarda Spor Salonu Olup Olmadığını Gösteren Dağılım	43
Tablo 4.1.7. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okullardaki Beden Eğitimi Öğretmeni Sayıları	44
Tablo 4.1.8. Öğretmenlerin Okullarındaki Beden Eğitimi Dersi İçin Malzeme Yeterlik Durumu	44
Tablo 4.1.9. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okullardaki Görev Süreleri	44
Tablo 4.1.10. Öğretmenlerin Spor Branşları.....	45
Tablo 4.1.11. Öğretmenlerin Kıdem Durumları	45
Tablo 4.1 12. Öğretmenlerin Görev Yaptığı İlçe Sıralaması.....	46
Tablo 4.2.1. Psikolojik Güçlendirmenin Anlamlılık Alt Boyutunun Yordamasında Okul Ortamını Oluşturan Değişkenlerin Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları	47
Tablo 4.2.2. Psikolojik Güçlendirmenin Yeterlilik Alt Boyutunun Yordamasında Okul Ortamını Oluşturan Değişkenlerin Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları	48
Tablo 4.2.3. Psikolojik Güçlendirmenin Özerklik Alt Boyutunun Yordamasında Okul Ortamını Oluşturan Değişkenlerin Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları	49
Tablo 4.2.4. Psikolojik Güçlendirmenin Etki Alt Boyutunun Yordamasında Okul Ortamını Oluşturan Değişkenlerin Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları	50
Tablo 4.3.1. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Kaiser-Meyer-Olkin Uygunluk Ölçütü Bartlett Küresellik Testi ve Cronbach Alpha Değerleri.....	51
Tablo 4.3.2. Tüm Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uygunluk İndeksleri	53
Tablo 4.3.3. Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarının Korelasyon Kat sayıları	54
Tablo 4.3.4. Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenirlik ile CR AVE ve MSV Analizi.....	55

Tablo 4.3.5. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Demografik Bilgilerine Göre Araştırma Değişkenlerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	56
Tablo 4.4.1. Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğretmene Güvenin Yordamasında Cinsiyet Rolüne İlişkin Regresyon Analizi Bulguları.....	57
Tablo 4.4.2. Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğrenciye Güvenin Yordamasında Cinsiyet Rolüne İlişkin Regresyon Analizi Bulguları.....	58
Tablo 4.4.3. Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Yöneticiye Güvenin Yordamasında Cinsiyet Rolüne İlişkin Regresyon Analizi Bulguları.....	59
Tablo 4.4.4. Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğretmene Güvenin Yordamasında Yaş Rolüne İlişkin Regresyon Analizi Bulguları.....	60
Tablo 4.4.5. Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğrenciye Güvenin Yordamasında Yaş Rolüne İlişkin Regresyon Analizi Bulguları.....	61
Tablo 4.4.6. Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Yöneticiye Güvenin Yordamasında Yaş Rolüne İlişkin Regresyon Analizi Bulguları.....	62
Tablo 4.4.7. Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğrenciye Güvenin Yordamasında Spor Salonu ve Spor Malzemesi Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları	63
Tablo 4.4.8. Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğretmene Güvenin Yordamasında Spor Salonu ve Spor Malzemesi Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları	65
Tablo 4.4.9. Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Yöneticiye Güvenin Yordamasında Spor Salonu ve Spor Malzemesi Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları	66
Tablo 4.4.10. Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğrenciye Güvenin Yordamasında Beden Eğitimi Öğretmeninin Okulundaki ve Meslekteki Görev Süresi(kıdem) Rolüne İlişkin Regresyon Analizi Bulguları	67
Tablo 4.4.11. Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğretmene Güvenin Yordamasında Beden Eğitimi Öğretmeninin Okulundaki ve Meslekteki Görev Süresi(kıdem) Rolüne İlişkin Regresyon Analizi Bulguları	68
Tablo 4.4.12. Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Yöneticiye Güvenin Yordamasında Beden Eğitimi Öğretmeninin Okulundaki ve Meslekteki Görev Süresi(kıdem) Rolüne İlişkin Regresyon Analizi Bulguları	69
Tablo 4.4.13. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutlar ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Normatif Bağlılığın Yordamasında Cinsiyet Rollerine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları	71
Tablo 4.4.14. Okul Ortamının Psikolojik Güçlendirme Özelliğinin Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Duygusal Bağlılığı Yordamasında Cinsiyet Rollerine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları	72
Tablo 4.4.15. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Normatif Bağlılığı Yordamasında Yaş İlişkin Regresyon Analizi Bulguları	73

Tablo 4.4.16. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Duygusal Bağlılığı Yordamasında Yaşa İlişkin Regresyon Analizi Bulguları.....	74
Tablo 4.4.17. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Normatif Bağlılığı Yordamasında Beden Eğitimi Öğretmeninin Kıdem ve Çalıştığı Okuldaki Görev Süresine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları.....	75
Tablo 4.4.18. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Duygusal Bağlılığı Yordamasında Beden Eğitimi Öğretmeninin Kıdem ve Çalıştığı Okuldaki Görev Süresine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları.....	76
Tablo 4.4.19. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Normatif Bağlılığı Yordamasında Okuldaki Spor Malzemesi ve Spor Salonu Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları	78
Tablo 4.4.20. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğretmene Güvenin Yordamasında Okuldaki Öğrenci Sayısı ve Diğer Beden Eğitimi Öğretmeni Sayısı Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları	79
Tablo 4.4.21. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğrenciye Güvenin Yordamasında Okuldaki Öğrenci Sayısı ve Diğer Beden Eğitimi Öğretmeni Sayısı Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları	80
Tablo 4.4.22. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Yöneticiye Güvenin Yordamasında Okuldaki Öğrenci Sayısı ve Diğer Beden Eğitimi Öğretmeni Sayısı Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları	82
Tablo 4.4.23. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Normatif Bağlılığın Yordamasında Okuldaki Öğrenci Sayısı ve Diğer Beden Eğitimi Öğretmeni Sayısı Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları	83
Tablo 4.5.1. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğrenciye Güvenin Yordamasında Okul Türü Değişkeninin Regresyon Analizi Bulguları	85
Tablo 4.5.2. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğretmene Güvenin Yordamasında Okul Türü Değişkeninin Regresyon Analizi Bulguları	86
Tablo 4.5.3. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Yöneticiye Güvenin Yordamasında Okul Türü Değişkeninin Regresyon Analizi Bulguları	87
Tablo 4.5.4. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Normatif Bağlılığın Yordamasında Okul Türü Değişkeninin Regresyon Analizi Bulguları	88

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Değişkenler ve Alt Boyutları Arasındaki Öngörülen Model.....	36
Şekil 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	52



BÖLÜM I: GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Okul, birbirine bağlı parçalardan oluşan çevresinden farklı olarak kendine özgü bir kültürü ile karmaşık sosyal ilişkiler ağı olan açık bir sistemdir (Sayın, 2017). Bu sistemi yani okulu oluşturan fiziksel etmenler ve bunun yanında içyapıyı sağlayan yönetici, öğretmen, öğrenci ve çalışan diğer personel mevcuttur. Öğrenci, öğretmen ve okul yönetimi üçlüsündeki uyum, kurumun performansı açısından önem taşımaktadır. Örgüt; insanların ihtiyaçlarının giderilmesi için madde kaynaklarının düzeninin olduğu ve işleyişinin devam ettiği bir yapıdır (Hasanoğlu, 2004). Okulların genel durumları, fiziki şartları, yönetici-öğretmen-öğrenci-veli ve diğer paydaşların tutumları, çevrenin okula karşı oluşturduğu davranış şekilleri okul iklimini oluşturur (Memduhoğlu ve Şeker, 2010).

Bir bütün olarak görülen okul ortamında iç ve dış etmenler birbirinden bağımsız olarak düşünülemezler. Sağlıklı bir okul ikliminin ortaya konmasında okulun bulunduğu konum, sağladığı imkânlar, temel fiziki yapısı önem arz etmektedir. Bu yüzden sağlıklı okul demek yönetici, öğretmen, öğrenci iletişiminin yanında okuldaki diğer personel ile ve okulun çevresi ile iyi bir iletişimde olmak demektir. Yapılan araştırmalar, eğitim kurumları açısından güçlü bir imajın, odaklanmayı kolaylaştırdığını ve öz güven duygusunu artırdığını ortaya koymuştur (Erdal, Gücüyener, ve Erdal, 2013). Bunların yanı sıra okul sağlığını daimi kılmak için belli aralıklarla belli ölçütlere göre kıstaslar belirlenmeli, dönem dönem değişen durumlara uyum sağlanmalıdır. Ölçütler belirlenirken öğretmenlerin görüşlerinin dikkate alınması ve tamamen objektif olunması gerekmektedir. Yöneticiler çoğunlukla kendi kurumlarının sağlıklı olduğunu düşünme eğilimindedirler. Öğretmenlerin okul sağlığı hakkındaki düşünceleri ise okulda oluşturdukları olumlu ya da olumsuz tutumlarla ilgilidir. Bu nedenle okul sağlığı, okul ortamının farklı özelliklerine yönelik öğretmen algılarının değerlendirilmesi olarak da nitelendirilebilir (Ayduğ, 2014). Okul ortamında öğretmenlerin verimli ve üretken olabilmesi için kendilerini her koşulda güvende

ve iyi hissetmeleri gerekmektedir. Okuldaki çalışma ortamının tüm personeli etkilediği ve güdülenme, motivasyon konusunda önemli olduğu bilinmektedir (Yıldırım, 2006). Okuldaki tüm paydaşların üzerinde etkili olan okul ikliminin doğru analiz edilmesi ile okul çıktısı olarak düşünülen öğrencilerin davranışlarında istenilen düzeyde değişimlerin yapılması olasıdır (Welsh, 2000). Çalıştığı okul için bağlılığı yüksek olan öğretmenler ve yöneticiler öğrencilerin davranış ve başarı noktasında daha azimli ve istekli olarak verimli bir şekilde çalışacaklardır (Sezgin, 2010). Okul ortamının psikolojik güçlendirme özelliği öğretmenler açısından yadsınamaz bir gerçektir. Ortamdaki her koşul yöneticiler, öğrenciler, fiziki imkanlar ve çalışan diğer personel ve okul çevresi ile ilgili faktörler öğretmenlerin psikolojik olarak bulunduğu okula ne kadar bağlılığı ve güveni olduğunu gösterir. Güçlendirmenin sağlıklı olduğu bir okul ortamında öğretmen performansının iyi olması beklenir karşıt olarak yeterli derecede güçlendirme yapılamayan okul ortamında öğretmen performansında düşüş gözlemlenebilir. Güçlendirme bireyin bağlı olduğu kurumda, kendini işine vererek verimli bir şekilde çalışmayı hedef alarak sonuçta erdiği emeğin karşılığını alması açısından önemlidir. Birey psikolojik yönden ne kadar güçlendirilirse işine karşı bağlılığı, güveni, özverisi ve isteği o şekilde artacaktır. Çöl (2008) güçlendirme kavramını “çalışanların örgüt için alınan tüm kararların ve yapılan işlerin yöneticilerin onayına gerek duymaksızın sonuçların sorumluluğunu üstlenerek yapmak istemeleri şeklinde tanımlamaktadır. Spreitzer (1995) “iş yerinde psikolojik güçlendirme” konulu çalışmasında psikolojik güçlendirmenin dört boyutunu anlam, yeterlilik, özerklik ve etki olmak üzere tanımlamıştır (G. M. Spreitzer, 1995). Aşağıda alan yazında çok sayıda araştırmaya konu olan bu boyutlar kısaca açıklanmaktadır:

Anlam (Meaning): Yapılan iş ile üstlenilen rolün işi yapan kişinin kendi değer ve inançları ile örtüşmesi durumudur (Çöl, 2008). İş yapan kişi yapılan işin kendince ve çevresi açısından önemli olduğuna inanıyorsa kendini daha çok motive edecek ve içsel olarak ödüllendirecektir (Thomas, Velthouse, 1990).

Yetkinlik (Competence): Kişinin yaptığı işi en iyi şekilde yapacağına dair kendi yeteneklerine olan inancını ifade etmektedir (Çöl, 2008). İş görenler yeteneklerinden ne kadar emin iseler o derece de işe katılım sağlayıp daha iyisini yapmaya çalışacaklardır (Gümüştekin ve Emet, 2003).

Özerklik (Self-determination): Kişinin yapacağı ya da yapmakta olduğu işi başlatma, sürdürme ve süreci kontrol etme konusunda bağımsızlığını ifade etmektedir (Çekmecelioğlu ve Eren, 2007).

Etki (Impact): İş görenin işin başlama, devam etme sonuç, yöntem ve stratejisinde etki etmesini ifade etmektedir. Özerklikten farkı ise örgüt sonuçlarına etki etmesidir, özerklikte kişi kendi yaptığı işin sonuçlarına müdahale edebilmektedir. Kısaca etki örgüt sonuçlarına özerklik ise kişinin kendi işinin sonuçlarına etki etmesidir (Çöl, 2008). Etki boyutu örgütün iş görenin yaptığı işin ve sonucunda etki düzeyinin yani karar verme yetkisinin dikkate alındığını gösterir (Tolay, Sürgevil, ve Topoyan, 2012).

Güven, kişinin bulunduğu ortamda herhangi bir kötülük görmeyeceğine, bulunduğu yere ve oradaki insanlara bağlı kalabileceğine, yaşamını ya da iş hayatını sürdürebileceğine ve gösterdiği emeğin karşılığını alabileceğine inanmasıdır. Kişi başka bir kişiden ya da kurumdan zarar görmemişse ve görmeyeceğine inanmışsa güven mutlaka orada oluşmuştur. Örgütsel güveni Demirkaya ve Kandemir (2014) şu şekilde açıklamaktadır: “Örgütsel güven kişinin kendi haklarının korunacağına, menfaatlerine zarar gelmeyeceğine ve çalışma arkadaşlarına koşulsuz güveneceğine dair olumlu beklentisidir”(Demirkaya ve Kandemir Şimşek, 2014).

Bağlılık kelime anlamı olarak birine karşı sevgi, saygı ve yakınlık duyma, sadakat anlamına gelmektedir (TDK, 2019). Örgütsel bağlılık kişiler ile kurumların birbirlerine karşı olan bağlılığını ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık; örgüte güvenme, sadakat duyma, örgütün çıkarlarını gözetme, örgüt için özveride bulunma ve bağlılığın devamının sağlanmasıdır (Çekmecelioğlu ve Eren, 2007). Örgütsel bağlılığın alt boyutu olarak kişinin örgüte karşı

duygusal bir bağ hissetmesi ile oluşturduğu duygusal bağlılık, işten ayrılmasının maliyetli olacağı ya da başka bir alternatifi olmadığı düşüncesi ile oluşturduğu devam bağlılığı, sadakat hissi ya da minnet borcu dolayısıyla oluşturduğu normatif bağlılıktır (Güven, 2006). Bir örgütsel kurum olarak ise okula bağlılık idari birime bağlılığı, okul ortamına bağlılığı, öğrenciye bağlılığı gerektirir. Okulların düzen içinde daimi kalması için bu bağlılığın belli değişkenlere göre değil her koşulda ve her durumda olması gerekir. Güven olgusunun en fazla ihtiyaç duyulduğu yer şüphesiz okul ortamlarıdır. Amacı insan yetiştirmek olan okullarda temeli güvene dayalı ortamlarda öğrencilerin kişiler arası iletişimi ve özgüveni de gelişecektir. Daha sağlıklı bir iş ortamı oluşacak olup bu da öğretmenler açısından önemlidir. Yılmaz'a göre okulların insan ilişkileri açısından amacına ulaşabilmesi için güven olgusuna ihtiyacı vardır (Yılmaz, 2006). Bu nedenle okullarda güven kavramı ön plana çıkmaktadır (Ayduğ, 2014). Okulda güveni oluşturma beş temel ölçütü vardır. Bunlar, yardım severlik, güvenilirlik, yetkinlik, dürüstlük ve açıklıktır (Yılmaz, 2005).

1.2. Alt Problemler

1. Okul ortamının beden eğitimi öğretmenlerini psikolojik güçlendirme özelliği var mıdır?
2. Psikolojik güçlendirme (anlam, yeterlilik, özerklik, etki) özelliği beden eğitimi öğretmenlerinin kuruma duydukları güven (öğretmene, öğrenciye, yöneticiye güven) ve bağlılık (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) değişkenleri ile karşılıklı olarak ilişkili midir?
3. Psikolojik güçlendirme, güven ve bağlılık ilişkisi beden eğitimi öğretmenin yaş, cinsiyet, spor salonu, yeterli spor malzemesi, okuldaki öğrenci sayısı, diğer beden eğitimi öğretmeni sayısı, okuldaki görev süresi ve meslekteki görev süresi (kıdem) durumlarına göre farklılık göstermekte midir?
4. Psikolojik güçlendirme, güven ve bağlılık ilişkisi okul türüne (devlet-özel) göre farklılık göstermekte midir?

1.3. Amaç

Kurumsal yapılar olarak okulların da çalışanların performansına etki eden fiziksel ve psikolojik etkiler oluşturan dinamiklere sahip olduğu aşıkardır. İnsan ilişkileri açısından güven ve bağılılığın, öğretmenlerin çalıştıkları ortamda psikolojik açıdan güçlenmeleri ile ilgili dinamiklere etki edeceği alan yazında ön görölmektedir. Öğretmenlerin okul ortamında iyi performans göstermeleri açısından kurumla olumlu bir etkileşim içerisinde olmaları beklenmektedir. Olumlu etkileşim içerisinde olan ve çalışanları güçlendirme özelliği olan okul ortamlarının, eğitim ve öğretim faaliyetlerinde öğretmenlerin performansları açısından olumlu katkı sağlaması beklenmektedir.

Bunun ışığında araştırmanın amacı okul ortamının psikolojik güçlendirme özelliğinin beden eğitimi öğretmenlerinin kuruma güven ve bağılılığına ilişkisini çeşitli değişkenler açısından incelemektir.

1.4. Önem

Bu araştırma verilerinin incelenmesinden çıkan bilimsel sonucun:

1. Beden eğitimi ile ilgili alanlara kaynak olacağı,
2. Beden eğitimi öğretmenlerinin öğrenme-öğretme etkinliklerine, okul içi iletişim yeteneklerine, yönetici-öğretmen etkileşimine, okul ortamında oluşabilecek olumsuz sonuçların olumlu olarak düzeltilebilmesine kaynak olacağı,
3. Program geliştirme uzmanlarının beden eğitimi öğretmenleri ile ilgili alanların gelişimine yönelik çalışmalarına ışık tutacağı,
4. Konu ile ilgili farklı araştırmalara ışık tutacağı düşünölmektedir.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırma

1. 2017-2019 eğitim-öğretim dönemiyle,
2. İstanbul ili Avrupa yakasında bulunan (yeterli veri elde edilemediği için genişletilip Anadolu yakası eklenmiştir) devlet okullarında ve özel okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenleri ile sınırlıdır.

1.6. Varsayımlar

Bu araştırmada aşağıdaki varsayımlardan yola çıkılarak hareket edilmiştir;

1. Beden eğitimi öğretmenlerinin araştırmaya samimiyetle katılacakları varsayılmıştır.
2. Seçilen örneklemin evreni temsil ettiği varsayılmıştır.

BÖLÜM II: ALAN YAZIN

2.1. Psikolojik Güçlendirme

2.1.1. Güçlendirme ve Psikolojik Güçlendirme Kavramlarının Tanımı

Güçlendirme kavramının kelime köküne bakıldığında güç kavramı ortaya çıktığından öncelikli olarak bu kavramın açıklanması gerekmektedir. Güç, bir kimsenin başkalarını, kendi istediği yönde davranışa sevk edebilme yeteneğidir (Çöl, 2004). Güçlendirme örgütte karar verme yetkinliğini etkilemekte ve böylece dış çevrenin olumsuz etkilerine ya da olumlu yönlerine hızla uyum sağlanabilmektedir (Çöl, 2008). Güçlendirme, çalışanların kendilerini içsel olarak motive etmelerini sağlayan, yeteneklerine olan güvenlerinin ortaya çıkmasına yardımcı olan, öncelik kullanarak karar verme sürecinde etkin rol oynayan, örgütün amaçları doğrultusunda anlamlı olduğuna inandıkları işleri yapmalarını sağlayan koşulları ifade eder (Odabaş, 2014). Güçlendirmenin amacına ulaşabilmesi için bu kavram ile ilgili olan uygulamaların gerçekleştirilmesi ve iş görenlerin bu uygulamaları kendilerini güçlendiren uygulamalar olarak anlaması şarttır (Çöl, 2004). İş görene mevki gücü, uzmanlık gücü, ilgili kaynaklara ulaşma ve bunları kullanma sözü ile kaynak gücü vererek ve kişilik gücü artırılarak güçlendirme gerçekleşmiş olmaktadır (Odabaş, 2014). Güçlendirme yetiştirme, paylaşma, yardımlaşma ve ekip bilincinin oluşmasını sağlama ile çalışanların karar verme sürecine etkililiklerini artırma ve çalışanları geliştirme süreci olarak ifade edilmektedir (Akt. Doğan ve Kılıç, 2007). Güçlendirilmiş çalışanlar yaptıkları işin hem kendisinin hem de sonuçlarının kendilerine ait olduğunu bilecekler ve daha fazla sorumluluk üstleneceklerdir (Doğan ve Kılıç, 2007). Güçlendirme uygulamaları her zaman ve her örgütte başarıyla sonuçlanmamaktadır. Bunun temel nedenlerinden biri yöneticilerin güçlendirmeyi tam olarak anlayamamalarından kaynaklı örgütlerinde güçlendirme ile ilgili ilkeleri yeterince analiz etmeden uygulamaya çalışmalarındadır. Güçlendirme ilkelerinin başarıya ulaşması için örgüt kültürünün çok iyi analiz edilmiş olması, anlaşılmış olması ve örgütü ne yönde nasıl etkileyeceğinin belirlenmiş olması gerekmektedir (Çöl, 2004). Güçlendirmenin başarıya ulaşması örgütte böyle bir örgüt kültürünün oluşturulması ile

sağlanabilmektedir (Gümüştekin ve Emet, 2003). Güçlendirme ile ilgili tanımlara bakıldığında Bowen ve Lawler'e (1992) göre iş görenlerin yaptıkları işler ile ilgili kararları kendilerinin vermesi olarak bilinmektedir (Akt. Çekmecelioğlu ve Eren, 2007). Pastor'a göre güçlendirme çalışanların kendi kararlarının sorumluluğunu alabilecekleri bir ortamın oluşturulmasıdır (Erstad, 1997). Kanter'e göre (1977, 1979) güçlendirme; örgüt ortamındaki gücün paylaşılması ve gücün işi gerçekten yapana verilmesi olarak açıklanmakta ayrıca iş gören katılımının artırılması ile güçlendirmenin sağlanabileceği ifade edilmektedir (Akt. Çekmecelioğlu ve Eren, 2007). Hales ve Klidas güçlendirmeyi, bilgi, enformasyon ve gücün astlarla paylaşılması olarak tanımlamaktadır (Akt. Çöl, 2008). Appelbaum güçlendirmeyi; bu felsefeyi benimsemiş bir örgütte çalışanların sürece ve sonuca etkisinin sahip olacağı özellikte önemli yükselişlerin gerçekleşmesini sağlayan bir görünüm olarak açıklamaktadır (Appelbaum, Hebert, and Leroux, 1999). Thomas ve Velthouse güçlendirmeyi, çalışanın göreve tamamen kendini vermesi ve memnuniyet üretmesi olarak motivasyonel açıdan tanımlamıştır (Thomas et al., 1990). Johns güçlendirmeyi, çalışanların öncelik göstererek örgüt içindeki sorunları çözmeye yönelik yetki ve güdülenmeyi onlara yöneticiler tarafından verilmesi şeklinde açıklamıştır (Mossavi, 2014). Spreitzer güçlendirmeyi; anlam, yetkinlik, otonomi ve etki olmak üzere dört unsurdan oluşan motivasyonel bir yapı olarak tanımlamaktadır (G. M. Spreitzer, 1995). Günümüzde örgütleri için öncelik oluşturabilen, sorundan ziyade çözüm üretebilen, karar alarak kendi kararlarının sorumluluğunu taşıyabilen, özgüveni yüksek çalışanlara gereksinim duyulmasından dolayı gerçekten işe dahil olanların güçlendirilmesi gereklilik haline gelmiştir (Şenel, 2006). Modern yönetim anlayışında yöneticiler çalışanları ne yapıp ne yapmamaları konusunda direktif vermekten ziyade, yol gösterici olarak ve karar verme sürecini çalışana devrederek, daha hayati konulara zaman ayırabilmektedirler (Şenel, 2006). Çalışanın güçlendirilmesi, kişinin işin sürecinde ve sonucunda karar verme ve verdiği kararın sorumluluğunu üstlenebilme açısından etkililiğini artıracak ve bu da çalışanın örgüte daha çok bağlılık duymasını sağlayacaktır (Odabaş, 2014). Güçlendirme gücün dağıtılması ile ilgilidir ve yönetici tarafından çalışanların örgüte katılımının sağlanması ve örgütsel bağlılığı artırmaya yöneliktir (Çekmecelioğlu ve Eren, 2007).

Açık sözlü, destekleyici, motive edici, iş ile ilgili çalışanlarına yol gösterici olan yöneticiler ile çalışanlar arasındaki ilişkilerin iyi olması, güçlendirmenin önemli unsurlarındandır (Çekmecelioğlu ve Eren, 2007). Bu açıklamalardan hareketle güçlendirmeyi; çalışanların yaptıkları iş ile ilgili kararları yöneticilerin onayına destek duymadan verebilmeleri için gereken eğitim ve kendini geliştirme fırsatının çalışanlara verilmesi, işin yapılması hususunda yetkinin ve bu yetki sonucunda doğacak sorumluluğun çalışanlara devredilmesi olarak açıklamak mümkündür. Ayrıca çalışanların bağımsız hareket etmelerine olanak sağlayan örgüt ortamının oluşması için gerekli çalışmaların yapılması ve tüm bunların çalışanlarca güçlendirme uygulamaları olarak algılanması şeklinde tanımlayabiliriz (Mossavi, 2014). Güçlendirme ile ilgili tanımlara bakıldığında gücün örgüt içerisinde paylaşılması, çalışanlara karar alabilme özgürlüğünün sağlanması ve bu kararlardan doğabilecek sorumlulukları üstlenebilecekleri bir ortamın oluşması ile tanımlanan güçlendirmenin örgütsel ve bireysel performansla yarar sağladığı ve örgütsel bağlılık ile ilişkisinin önemli bir araştırma konusu olduğu ortaya çıkmaktadır (Çekmecelioğlu ve Eren, 2007). Günümüzde maddi özellik yani para sadece çalışanı örgütte tutmak için yetmemektedir, bu bağlamda çalışanların psikolojik olarak güçlendirilmeleri ve desteklenmeleri bir gereklilik haline gelmiştir (Mossavi, 2014). Girdisi ve çıktısı insan; hedefi ise davranış değiştirme olan eğitim örgütlerinin görevi oldukça önemlidir (Odabaş, 2014). Bu girdi ve çıktılar çalışanların güçlendirme algılarını etkileyen etkenlerdir. Girdiler; öz saygı, kontrollü olma, bilgiye erişim ve performans temelli ödül sistemi olarak tanımlanırken çıktılar; yönetsel etkinlik ve yenilikçi davranışlar olarak ele alınmıştır (Arslantaş, Özçelik, ve Pekdemir, 2007). Okulların en önemli yapı taşı olan öğretmenlerin psikolojik açıdan güçlendirilmeleri şarttır. Güç verilmesinin, bireyin kendini güçlü hissetmesine her zaman neden olmayacağı bilgisinden yola çıkılarak, bazı araştırmacılar güçlendirmeyi psikolojik boyutta ele almışlardır (Odabaş, 2014). Conger ve Kanungo (1998) psikoloji bilimindeki güçlendirmenin yönetim bilimine geçişini gerçekleştiren ilk araştırmacılar (Conger and Kanungo, 1988). Conger ve Kanungo; güçlendirmenin davranışsal ve psikolojik anlamı arasındaki farklılığa dikkat çekmişlerdir. Bu farka göre davranışsal güçlendirme, güçlendirme öncesi ve güçlendirme sonrası yönetici-çalışan

arasındaki ilişkileri tanımlamaktadır. Psikolojik güçlendirme ise, çalışanların motivasyonlarının güçlendirilmesi için önceliğin çalışanlara verilmesini sağlayan bir süreci ifade eder (Conger and Kanungo, 1988). Psikolojik güçlendirmenin temelinde kişisel fayda beklentisinin yükseltilmesi ve kişinin kendine olan inancının geliştirilmesi yatmaktadır (Mossavi, 2014). Psikolojik güçlendirme çalışanın yaptığı işi anlamlı bulması, işi ile alakalı kendini yeterli hissetmesi, karar verebilme yetisine sahip olması ve kendi işi üzerinde etkin bir rol oynadığını düşünmesidir (Sağlam Arı ve Ergeneli, 2003). Psikolojik güçlendirme, çalışanların güçlendirme ile ilgili uygulamalara yönelik algılarını ve yaşadıkları deneyimleri vurgulamaktadır (Arslantaş ve Dursun, 2008). Spreitzer'e göre (1995) psikolojik güçlendirme, güçlendirmenin örgütte başarılı olabilmesi için çalışanlar tarafından tecrübe edilmesi gereken psikolojik bir süreç olarak tanımlanmaktadır (G. M. Spreitzer, 1995). Psikolojik güçlendirme kavramı; çalışanların işleri ile ilgili psikolojik durum bakımından ve örgütsel yapıda güç ve kontrolün çalışanlar arasında dağıtılması ile ilgili uygulamalardan ziyade çalışanın işlerini nasıl yapmaları gerektiğine odaklanan bir kavramdır (Çağrı Şan, 2017).

2.1.2. Psikolojik Güçlendirmenin Boyutları

Thomas ve Velthouse (1990) psikolojik güçlendirme algısının dört boyutunu; anlam, yetkinlik, seçim, etki olmak üzere tanımlamıştır. Dolayısıyla, yöneticinin güçlendirici davranışları ile çalışanların algılarını birbirinden ayırmışlar ve güçlendirmeyi içsel görev motivasyonu olarak tanımlamışlardır (Thomas et al., 1990). Boyutlara ilişkin algılama, çalışanda psikolojik güçlendirme ile sonuçlanmaktadır (Şen, 2008). Spreitzer (1995) sonradan, Thomas ve Velthouse (1990) tarafından açıklanan psikolojik güçlendirmenin dört boyutunu, anlam, yeterlilik, özerklik ve etki olmak üzere yeniden tanımlamış ve bu boyutlar ile alakalı bir ölçme aracı geliştirmiştir (Sürgevil, Tolay, ve Topoyan, 2013). Bu boyutlardan her biri birinin öncülü veya sonucu değil, psikolojik güçlendirmenin tamamen farklı boyutlarıdır (Odabaş, 2014). Bu boyutlardan birinin eksikliği, algılanan güçlülük duygusunu tamamen ortadan kaldırırsa da derecesini azaltmaktadır. Bu boyutların dördü birlikte güçlendirmeyi algılayabilmek gereken tam ve yeterli algısal set olarak

belirlenmektedir (Hu and Leung, 2003). Spreitzer (1995), geliştirdiği dört boyutlu psikolojik güçlendirme ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizlerini yaparak, güçlendirmenin öncülleri ve sonuçları ile ilgili birçok araştırma yapmıştır. Yapmış olduğu araştırmalar neticesinde, düşük rol belirsizliği, kontrol alanının geniş olması, sosyo politik destek, bilgiye erişim, kaynaklara erişim ve katılımcı iş iklimi gibi ögelerin güçlendirmeyi özendirici bir iş ortamının oluşturulmasını tanımlamaktadır (Çekmecelioğlu ve Eren, 2007). Spreitzer (1995), güçlendirmeyi etkileyen kişilik özellikleri ve çevresel değişkenlerden oluşan bir diğer çalışmada; özsaygı ile kontrol odağı, bilgiyi paylaşma ile ödül yapısının kişinin güçlendirme algısı üzerinde etkisi olduğunu tanımlamaktadır (Akt. Çekmecelioğlu ve Eren, 2007).

2.1.2.1. Anlam Boyutu

Bireyin kişisel ülküleri ve kuralları ile ilgili hükümde bulunduğu bir görev veya hedefin değeridir (Thomas et al., 1990). Yapılan işin özellikleri ile çalışanın inançları, değerleri ve davranışları arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir (Çekmecelioğlu ve Eren, 2007). (işimle ilgili yaptığım faaliyetler benim için anlamlıdır) (Odabaş, 2014). Çalışanların inançlarının, değerlerinin ve davranışlarının getirisi ile yaptığı işin uyumlu olması sonucunda psikolojik güçlendirmenin daha kolay oluşabileceği tanımına dayanmaktadır (G. M. Spreitzer, 1995).

2.1.2.2. Yeterlilik Boyutu

Thomas ve Velthouse'a (1990) göre çalışanların işleri ile ilgili yapmaları gerekenleri düzgün bir şekilde yapmaları ya da iş tanımlarında belirtilen tüm işleyişleri olması gerektiği gibi yapmalarını ifade etmektedir (Akt. Çağrı Şan, 2017). Bir nevi kişinin işini olması gerektiği gibi yapacağına dair olan inancını ifade etmektedir (Mossavi, 2014). Çalışanın yaptığı işi ustaca ve en iyi şekilde yapabilecek yeteneğe sahip olduğuna dair inancını ifade etmektedir (Çağrı Şan, 2017). Spreitzer'a (2007) göre yeterlilik boyutu; iş görenlerin yaptıkları iş hususunda kendilerini yeterli görmeleri ve bununla ilgili yeteneklerine güvenmeleridir (G. Spreitzer, 2007). Yeteneklerine ilişkin güveni kendinde gören çalışanlar

güçlendirilmiş olacaklardır (Mossavi, 2014). Örnek: İşimle ilgili faaliyetleri gerçekleştirecek kapasiteye sahip olduğumdan eminim (Odabaş, 2014).

2.1.2.3. Özerklik Boyutu

Özerklik-otonomi (seçim) çalışanın bir işi başlatma, sürdürme, devamlılığını sağlama ve gerekli durumlarda öncelik kullanabilme özgürlüğüne sahip olmasıdır (Çöl, 2004). Çalışanlar işleri ile ilgili durumlarda seçim özgürlüğüne sahip iseler yaptıkları iş ile ilgili kararları kendileri alabilecekler ve sonucunda gerekli olduğu durumlarda davranış değiştirebileceklerdir (Çağrı Şan, 2017). Kısaca iş ile ilgili alınacak kararların, verilecek çabanın, kullanılacak metotların belirlenmesinde çalışanın yöneticiden bağımsız karar alabilme serbestisidir (G. M. Spreitzer, Janasz, and Quinn, 1999). (İşimi özgürce yapabilmem için önemli fırsatlar verilmiştir) (Odabaş, 2014).

2.1.2.4. Etki Boyutu

Çalışanlar örgütleri ya da yaptıkları iş ile ilgili etkili olduklarını düşünür ve hissedерlerse daha fazla çaba gösterme ve daha verimli çalışma eğilimi göstereceklerdir (Çağrı Şan, 2017). Bir başka deyişle çalışanların örgütlerinde etkili olma ve örgüt ortamında yöneticilerin çalışanların fikirlerini önemseme düzeyidir (Tolay vd., 2012). Özerklik boyutu çalışanın kendi işi üzerindeki denetleme özelliği ile ilgiliyken, etki boyutu çalışanın örgütsel sonuçlar üzerindeki denetimi ile ilgilidir (Odabaş, 2014). Sonuca bakarsak özerklik boyutu işe katılımı ifade etmektedir, etki boyutu ise örgütsel katılımı ifade etmektedir (G. Spreitzer, Kizilos, and Nason, 1997). Örnek: Departmanımdaki gelişen olaylar üzerinde önemli ölçüde söz sahibiyim (Odabaş, 2014)

2.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, eskiden beri hakkında araştırmalar yapılan bir alan olup çalışanın örgütün hedeflerini gerçekleştirmesindeki önemli faydalarını açıklayan bir kavramdır (Turan,

Karadağ, ve Bektaş, 2011). Türk Dil Kurumu'na göre örgüt; ortak bir amacı veya görevi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat şeklindedir. Bağlılık ise kelime anlamı olarak “birine karşı sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat” anlamlarına gelmektedir (TDK, 2019). Bağlılık, başkasına veya bir düşünceye, kendimizden daha büyük bir şeye karşı bir duyguyu, yerine getirmek zorunda olduğumuz bir yükümlülüğü anlatır (Ergun, 1973). Bağlılık, işe karşı duyulan ilgi, hissedilen sadakat ve örgütsel değerlere karşı oluşan güçlü inançtan kaynaklanmaktadır (Çekmecelioğlu, 2006). Örgütsel bağlılık kavramı; çalışanlar ve örgütler arasındaki ilişkiler üzerine odaklanan bir kavramdır (Odabaş, 2014). Çalışanın örgütüne karşı hissettiği sadakat ve örgütün verimli olabilmesi için gösterdiği ilgi olarak bilinen örgütsel bağlılıkta, bağlılık duygusunun, işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi olumsuz sonuçları azalttığı, ayrıca ürün veya hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda bulunduğu, çalışanların iş ile ilgili verimliliklerini ve işten ayrılma fikirlerini önemli ölçüde etkilediği görülmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007). Örgütsel bağlılık alan yazının da yer alan Porter ve arkadaşlarının örgütsel bağlılık tanımında aşağıda yer alan üç önemli özelliğe sahip olduğu söylenmektedir (Porter, Steers, and Boulian, 1973):

- a- Organizasyonun amaç ve değerlerinin kabulüne ilişkin güçlü inançlar,
- b- Organizasyon amaçlarının başarılmaya yönünde çaba harcama,
- c- Organizasyon üyeliğini sürdürmeye ilişkin güçlü arzu.

2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı

Örgütsel bağlılık ile ilgili bazı tanımlar aşağıdaki gibidir:

İş görenin örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi (Altun, 2010).

Örgütsel bağlılık, belli bir örgütün üyesi olarak kalmaya güçlü bir istek, örgüt adına yüksek düzeyli çaba gösterme isteği ve örgütün değerlerine ve hedeflerine inanılması, benimsenmesidir (Karcıoğlu ve Türker, 2010).

Örgütsel bağlılık kişinin örgütle özdeşleşmesinin ve örgüte katılımının gücüdür (Örs, Acuner, Tabak, ve Esatoğlu, 2004).

Wiener (1982)'a göre “örgütsel çıkarları karşılayacak şekilde hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların bir toplamı” şeklinde açıklanmaktadır (Akt. Koç, 2008).

Örgütsel bağlılık ile ilgili tanımlara bakıldığında bağlılığın örgüte karşı hissedilen sadakat, örgüt için fedakarlıkta bulunma, örgüt hedeflerini benimseme, kendini örgüte adama, örgüt etkinliklerine katılma olarak tanımlandığı ve bağlılığı yüksek kişilerin örgüte pozitif katkılarda bulunduğu görülmektedir Çekmecelioğlu ve Eren, 2007).

2.2.2. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Modeller

Örgüt alan yazının da bağlılığa yönelik iki görüş ön plana çıkmaktadır. Birinci görüşte Porter, Steers, Mowday ve Boulian'ın (1974) bağlılık, davranışsal bir durum olarak açıklanır. Buna göre bağlılık, bireyin belirli bir örgütle özdeşleşmesi ve katılmasının gücü olarak tanımlanır. İkinci görüşte, insanın ileriye dönük yatırımlarıyla belirli bir eyleme kilitlenmesi ve eylem bittiğinde bu yatırımları kaybedeceği ve örgütten ayrılmanın maliyeti nedeniyle bir örgütte kalma eğilimi olarak ele alınmaktadır (Varona, 1988). Örgütsel bağlılığı açıklayan ilk modellerden biri olan Etzioni'nin örgütte kullanılan yetki türü ile çalışanların örgüte bağlılığı arasındaki ilişkinin nasıl olması gerektiğini açıkladığı modeldir. Kanter Modeli; örgütsel bağlılığı devam, bağlılık ve kontrol adanmışlığı olarak üç başlıkta incelemiştir. Buchanan Modeli, örgütün amaçlarına ve değerlerine çıkar gözetmeksizin duygusal olarak bağlanma olarak açıklayarak, özdeşleşme, içtenlik ve sadakat başlıkları altında bağlılığı üç gruba ayırmıştır. Strow ve Salancik Modeli, örgütsel bağlılığı tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılık olarak incelemiştir. Weiner Modeli, araçsal bağlılık ve moral bağlılık olarak iki başlıkta tanımlamıştır. O'Reilly ve Chatman Modeli uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutları altında açıklamıştır. Bağlılığı duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık şeklinde üç unsur olarak ortaya koyan Meyer ve Allen Modeli gibi örgütsel bağlılık modelleri geliştirilmiştir (Üstüner, 2009). Bu

modellerin ortak özelliğinin, örgüt ortamındaki çalışanın örgüte bağlılığını açıklamaya çalışarak bağlılık boyutlarını tanımlamak olduğu söylenebilir.

Tablo 2.1. Örgütsel Bağlılığın Evrimi

Araştırmacılar	Tarih	Önerme		
		1	2	3
Becker	1960		Yan Fayda (side-bet)	
Grusky	1966		Ödüllendirme	
Kanter	1968	Devam	Uyum	Kontrol
Sheldon	1971	Sosyalleşme	Yatırım	
Porter et al.	1974	Duygusal	Devam	
Weiner & Gechman	1977	Sosyalleşme		Zorunlu
Salanick & Staw	1977	Tutumsal	Davranışsal	
Mathieu & Zajac	1990	Tutumsal	Hesapçı	
Allen & Meyer	1990,91,97	Duygusal	Devam	Zorunlu

Yukarıdaki tabloya göre bağlılık ile ilgili alan yazın da iki ayrımın olduğu görülmektedir (Yağcı, 2007):

a) Tutumsal ve davranışsal bağlılık

b) Duygusal ve devam (hesap) bağlılığı (Powell, Meyer, Meyer, and Allen, 1984).

2.2.3. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları

Örgütsel bağlılık genel olarak üç başlık altında sınıflandırılmıştır; tutumsal yaklaşım, davranışsal yaklaşım ve çoklu yaklaşım (Odabaş, 2014). Örgütsel davranışçılar tutumsal yaklaşım üzerinde yoğunlaşırken, sosyal psikologlar davranışsal yaklaşım üzerinde yoğun bir şekilde durmuşlardır (Gül, 2003). Tutumsal yaklaşım, bağlılığın duygusal bir tepki olduğu görüşünü savunurken; davranışsal yaklaşım, bağlılığın bireyin geçmiş davranışlarının bir uzantısı olduğunu benimsemektedir. Çoklu bağlılıklar yaklaşımı ise örgütsel bağlılık kavramına üçüncü bir anlam kazandırmıştır (Odabaş, 2014).

2.2.3.1. Davranışsal Yaklaşım

Davranışsal bağlılık, çalışanın bir örgütte çok uzun süre kalması problemi ve bu problemi nasıl çözüme kavuşturacağı ile ilgili bir kavramdır (Bayram, 2006). Birey bir davranışta bulunduktan sonra bu davranış devam ettirmektedir ve zamanla belli nedenlerden dolayı bu davranışlarına bağlanmaktadır. Alan yazın, davranışsal bağlılığı Becker'in ve Sallancik'in yaklaşımları çerçevesinde ele almaktadır (Odabaş, 2014).

2.2.3.1.1. Becker Sınıflandırması

Becker kişinin örgüte olan tutumsal bağlılığının örgüte bağlılık ile yeterince açıklanamayacağını, bağlılığın farklı mihrakları (üst yönetim, süpervisor, iş grubu) ve bazıları (tanımlama-teşhis, içselleştirme, uyma) olduğunu ifade eder (Akt. Çekmecelioğlu ve Eren, 2007). Bir başka tanımda ise Becker'e göre bir örgütte çalışmaya başlayan çalışan, zaman geçtikçe bu örgütte çeşitli yatırımlar yapar ve karşılığında bazı yan bahisler (side-bets) (emeklilik tazminatı, emekli aylığı, yükselme, eski arkadaşları kaybetme riski, yeni arkadaş edinme güçlüğü vb.) elde eder (Çöl, 2004). Becker'e göre anlatılan kaynaklardan yola çıkarak oluşturulan yan bahisler (side-bets) ve bu yan bahisler için yapılan yatırımlar zamanla artmaktadır. Buna bağlı olarak bireyin kıdemi ve yaşı yatırımlarının temel verileri olarak kabul görmektedir. Tüm bunların sonucunda kişinin kıdemi ve yaşı ilerledikçe yatırımları da aynı doğrultuda artacak ve örgütten ayrılması zorlaşacaktır (Odabaş, 2014).

Örgütten ayrılmaya karar vermek ya da ayrılmak çalışan için örgüte yaptığı yatırımların ve bu yatırımların sonucunda dolaylı olarak oluşturduğu yan bahislerin (side-bets) kaybedilmesine yol açacağı için maliyet oluşturacaktır. Bu nedenle örgütten ayrılmanın maliyeti ne kadar yüksek olursa çalışanın örgüte bağlılığı da o kadar yüksek olacaktır (Çöl, 2004). Sonuç olarak Becker'e göre çalışan örgüte duygusal olarak bağlılık hissetmemekte, örgütten ayrılması durumunda kaybedeceklerini düşündüğü için bağlanmakta ve örgütte kalmaya devam etmektedir (Gül, 2002).

2.2.3.1.2. Sallancik Sınıflandırması

Sallancik'in sınıflandırması, çalışanın davranışları ve tutumları arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir. Eğer davranış ve tutum uyumsuz ise çalışan gerilir ve strese girer. Diğer yandan çalışanın davranışları ile tutumları uyumluysa, bu bağlılığı getirir (Odabaş, 2014).

2.2.3.2. Tutumsal Yaklaşım

Bu yaklaşıma göre bağlılık, çalışanın kendi örgütünü ya da işyerini değerlendirmesi ve örgüte bağlamaya olanak sağlayan duygusal bir tepkidir (Doğan ve Kılıç, 2007). Tutumsal bağlılık yaklaşımında çalışanın kendi hedeflerinin ve değerlerinin örgütün hedefleri ve değerleri ile paralel gitmesi gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle bağlılık, bireyin örgütle bütünleşmesi ve örgüte katılımının göreceli gücüdür (Bayram, 2006).

2.2.3.2.1. Etzioni Sınıflandırması

Etzioni, bağlılığı üç başlık altında incelemiştir. Ahlaki bağlılık, hesapçı bağlılık, yabancılaştırıcı bağlılık (Doğan ve Kılıç, 2007). Yabancılaştırıcı bağlılık, çalışan psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamasına rağmen örgütte kalmaya zorlanmaktadır (Odabaş, 2014). Hesapçı bağlılık, çalışanlar örgütlerine katkılarıyla, karşılığında elde edecekleri ödüllerden dolayı bağlılık duymaktadır (Çakır, 2006). Ahlaki bağlılık, örgütün değerleri, hedefleri ve normlarının özümsemesine, örgüte karşı pozitif ve yoğun bir yönelmenin söz konusu olmasıdır (Varoğlu, 1993).

2.2.3.2.2. O'Reilly Chatman Sınıflandırması

Örgütsel bağlılığı, çalışanın örgütü için duyduğu psikolojik bir bağ olarak tanımlayan O'Reilly ve Chatman, örgütsel bağlılığı üç başlık altında toplamıştır (Doğan ve Kılıç, 2007). Uyum bağlılığı paylaşılan değerler için değil tamamen ödül kazanmaya yöneliktir. Özdeşleşme bağlılığı diğer çalışanlarla uyumlu bir ilişki kurmak veya ilişkiyi sürdürmek içindir. İçselleştirme bağlılığı tamamen örgütsel ve bireysel normlar arasındaki uyuma dayanmaktadır (Bayram, 2006).

2.2.3.2.3. Mowday Sınıflandırması

Mowday, Porter ve Steers bağlılığı üç boyutta ele almışlardır; örgütün amaçlarını ve değerlerini benimseyip kabul etme, örgüte yarar sağlamak açısından yüksek ölçüde çaba harcama isteği, örgütte kalmaya devam etmek konusunda yoğun istek duyma (Yağcı, 2007).

2.2.3.2.4. Kanter Sınıflandırması

Kanter'e (1968) göre örgütsel bağlılık çalışanın sadakatini ve potansiyel enerjisini örgüte vermeye istekli olmasıdır (Odabaş, 2014) Kanter örgütsel bağlılığı üç kısımda incelemiştir. Devam bağlılığı, örgüt ortamındaki devam bağlılığı çalışanın örgütün devamı için kendisini adanması şeklindedir (Sığırı, 2007). Kenetlenme bağlılığı örgüt çalışanlarının bir bütün haline gelip biz bilincinin oluşması ile sağlanır, örgüt çalışanlarını herkese tanıtmalı, çalışanların sorunlarına çözüm üretmeli ve ödüllendirmeyi tüm çalışanlar arasına eşit yapabilmelidir (Akyay, 2007). Kontrol bağlılığı, çalışana göre örgütün amaç ve değerlerinin olumlu davranışlar için yol gösterici nitelikte olduğuna inanması şeklindedir (Odabaş, 2014). Kanter (1968), bu üç bağlılık boyutunun birbirleriyle büyük ölçüde ilişkili olduklarını düşünmektedir. Bu üç bağlılık türü de çalışanın örgütü ile olan ilişkisini güçlendirmek için çalışan üzerinde oldukça etkili olarak birbirlerini pekiştirmektedirler. Sonuç olarak bu bağlılık türlerinin üçünün de yüksek olduğu örgütler daha başarılı olabileceklerdir (Gündoğan, 2009).

2.2.3.2.5. Wiener Sınıflandırması

Bu sınıflandırma modeline göre örgütsel bağlılık (normatif bağlılık-moral bağlılığı) ve araçsal bağlılık ayırımına dayanan bir model oluşturulmuştur (Doğan ve Kılıç, 2007). Araçsal bağlılık, çalışanın kendi ilgileri doğrultusunda çıkar gözetmesi, örgütsel bağlılık ise moral ve değerler olgusuna dayanarak güdüleme oluşturmaktır (Bayram, 2006).

2.2.3.2.6. Katz ve Kahn Sınıflandırması

Katz ve Kahn, örgütsel bağlılığı örgüt ortamındaki çalışanların örgüt ile alakalı iş ve işlemleri yerine getirmek için bulundukları örgüte bağlılık duymalarını sağlayan yöntemin farklı ödüllendirme sisteminin olduğunu ileri sürmüştür (Doğan ve Kılıç, 2007).

2.2.3.2.7. Allen ve Meyer Sınıflandırması

Örgütsel bağlılığı, çalışanların örgütleri ile oluşan ilişkileri sonucu şekillenen ve örgütte kalma kararını almalarını sağlayan davranış şekli olarak tanımlayan Meyer ve Allen farklı psikolojik faktörler sonucu ortaya çıkan üç bağlılık boyutu belirlemişlerdir. Olumlu iş tecrübeleri sonucunda ve örgütte oluşan sevgi bağı ile oluşan, özdeşleşmeden kaynaklanan duygusal bağlılık, kıdem ve iş seçeneklerinin az olması sebebiyle örgütten ayrılmanın yol açacağı maliyetten kaynaklanan devamlılık bağlılığı, çalışanların bireysel sadakatleri sonucu oluşan ve örgütte kalma yükümlülüğü hissetmekten kaynaklanan normatif bağlılık (Wasti, 2000). Örgütsel bağlılık konusu ile ilgili Meyer & Allen (1984) tarafından geliştirilen çok boyutlu örgütsel bağlılık modeli yüksek derecede kabul gören ve kullanılan bir modeldir. Geliştirilen bu örgütsel bağlılık modeli ilk başta duygusal bağlılık ve zorunlu bağlılık olmak üzere iki farklı türden oluşmaktayken Allen ve Meyer (1990) daha sonra normatif bağlılık olarak tanımladıkları diğer bir bağlılık türünü eklemişlerdir (Çekmecelioğlu ve Eren, 2007). Üç bağlılık türünü aşağıdaki gibi tanımlamak mümkündür:

Duygusal bağlılık, çalışanların örgütte kendi istek ve arzusu ile kalmaları şeklinde tanımlanır. Örgütlerinde duygusal bağlılık ile çalışan bireyler örgütte kalma isteğini

gereksinim olarak değil kendi istekleri olduğu için kabul ederler (Gültekin ve Sığı, 2007). Wiener' e (1982) göre duygusal bağlılık, çalışanları kendi istek ve arzusu ile örgütlerinde kaldıkları, kendi değerleri ile örgütün değerlerinin uyumlu olduğu ve çalışan örgütte kaldığı için memnuniyet duyarken bunun sonucunda örgütün hedeflerini de gönüllü olarak desteklemesidir (Taşkın ve Dilek, 2010).

Devam bağlılığı, çalışanların örgütte kalma arzusunu örgüt için yaptığı yatırımları, örgütten ayrıldığında kaybedeceklerini ve örgütten ayrılma durumunda seçeneklerin az olmasını değerlendirmesi ile ortaya çıkmaktadır (Yıldırım, 2002). Bu tip çalışanlar iş bulmakta zorluk çekeceklerini düşündükleri için bazıları ise sağlık, aile, kıdem ya da emekliliğe yakın olma durumlarından dolayı örgütte kalmaya devam ederler ve görev sorumluluğunun kötüye gitmesinin yanında kötü tavırlar sergileyerek yöneticiler için sorun teşkil edebilirler (Bayram, 2006). Bu tanıma göre devam bağlılığı çalışanın örgüt için harcadığı çabayı, verdiği emeği, maddi imkanlarını ve oluşturduğu statüyü kaybedeceği endişesiyle örgüte devam etmesi şeklinde açıklanabilir (Yalçın ve İplik, 2005). Sonuç olarak devam bağlılığı, örgütten ayrılmanın oluşturacağı maliyetten ötürü çalışanın örgütte kalması ve örgütten ayrılma durumu olduğunda seçeneklerin az olması ile örgütte kalmaya devam etmesi şeklinde ifade edilmektedir (Odabaş, 2014). Bu bağlılık için temel olan çalışanın örgütte kalma ihtiyacı hissetmesidir (Doğan ve Kılıç, 2007).

Normatif Bağlılık, yöneticiye ya da örgüte karşı süregelen sadakatinin bir sonucu olarak ve çalışanın kendine olan faydaların karşılığını verme arzusuna dayanan bir bağlılık türüdür (Aslan, 2008). Bu bağlılık çalışanların duyduğu bağlılık hissinin ve bunun için yaptıkları işlerin doğru ve ahlaki olduğuna inanmaları sebebiyle belli davranışları göstermelerine yardım etmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007). Normatif bağlılık çalışanın örgütüne karşı hissettiği sorumluluk duygusu yüzünden kendini örgütte kalmasının zorunlu olduğuna ikna eden bir bağlılık türüdür (Yalçın ve İplik, 2005). Bu bağlılık çalışanın örgütte kalma ya da örgütten ayrılma durumlarını ahlaki olarak değerlendirdiği bir türdür (Odabaş, 2014). Duygusal bağlılığa sahip olan çalışanlar istedikleri için, normatif bağlılığa sahip çalışanlar

ahlaki açıdan zorunlu oldukları için, daimi bağlılık duyan çalışanlar ise ihtiyaç duydukları için örgütlerinde kaldıkları halde nedenleri birbirlerinden farklı olduğu için her bağlılığın farklı etkisi ve sonucu ortaya çıkmaktadır (Bayram, 2006) . Duygusal, devam ve normatif bağlılığın ortak noktası, çalışan ile örgüt arasında örgütten ayrılma olgusunu azaltan bir bağın olmasıdır. Bu üç bağlılık türünde de çalışanlar örgütte kalmaya devam etmektedirler. Ancak, duygusal bağlılıkta örgütte kalma durumu isteğe, devam bağlılığında ihtiyaca ve normatif bağlılıkta ise yükümlülüğe dayanmaktadır (Obeng and Ugboro, 2003). Meyer ve Allen, duygusal, devam ve normatif bağlılığın olması gereken örgütsel bağlılık türünden hangisi şeklinde bir düzey belirlemesine gitmemişlerdir. Yapılan çalışmalar örgütsel bağlılığın farklı etkenleri ile olumlu ya da olumsuz ilişkisinin olup olmadığı şeklindedir. İdeal olan durum yani olması istenilen bağlılık şekli ilk olarak yüksek düzeyde duygusal bağlılık, daha sonra normatif bağlılık ve en son devam bağlılığının olması şeklindedir (Yalçın ve İplik, 2005).

Bu çalışmada, Allen ve Meyer'in sınıflandırması kullanılmaktadır.

2.2.3.3. Çoklu Bağlıklar Yaklaşımı

Reichers (1985), tutumsal bağlılığı geliştirerek çoklu bağlılık yaklaşımını ortaya çıkarmıştır (Odabaş, 2014). Reichers, örgütlerin birbirlerinden farklı amaç ve değerlere sahip olduğunu belirtmektedir (Varoğlu, 1993). Bu bağlamda çoklu bağlılık yaklaşımı, örgüt içerisinde var olan farklı öğelerin farklı bağlılık türlerini ortaya çıkarabileceği için davranışsal ve tutumsal bağlılıktan ayrı olarak ele alınmıştır (Odabaş, 2014). Örgütün içindeki çalışanlar örgüte, yöneticilerine, meslektaşlarına karşı farklı türde bağlılık geliştirebildikleri gibi örgüt dışında var olan çevreye, müşterilere, meslek odalarına ve sivil toplum kuruluşlarına karşı da bağlılık oluşturabilirler (Çöl, 2004). Çoklu bağlılık yaklaşımı, bir çalışan tarafından hissedilen bağlılık türünün bir başka çalışan tarafından duyulan bağlılık türünden farklı olabileceğini ileri sürmektedir (Odabaş, 2014).

2.2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığın düzeyinin ve türünün bazı belirleyici sebeplere bağlı olarak değiştiği görülmektedir. Örgüt iklimi, kültür, iş deneyimi, yaş, kişisel yetenek ve özellikler, iş tatmini, işin yapısı, liderlik gibi ögeler örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerdir (Meyer, Stanley, Herscovitch, ve Topolnytsky, 2002). Örgütsel bağlılığı etkileyen bazı faktörler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Bayram, 2006):

- 1- Yaş, cinsiyet ve tecrübe.
- 2- Örgütsel adalet, örgütsel güven, iş doyumu.
- 3- Rol belirliliği, rol çatışması.
- 4- Yapılan işin önemi, destek alınması.
- 5- Karar alma sürecine etkin katılım, işin içinde yer alma.
- 6- İş güvenliği, tanınma, yabancılaşma.
- 7- Medeni hal, diğer haklar.
- 8- Çaresizlik, iş saatleri, ödüller, rutinlik.
- 9- Terfi olanakları, maddi durum, diğer çalışanlar.
- 10- Liderlik davranışları, başka iş olanakları, çalışanlara gösterilen ilgi.

Örgütsel bağlılık alan yazını incelendiğinde bağlılığı etkileyen faktörleri araştırmacılar farklı sınıflarda ele almışlardır. Bu sınıflamaları yapan araştırmacılardan biri olan Schwenk (1986), bağlılığı etkileyen unsurları dört başlık altında toplamıştır; geçmiş iş yaşantıları, demografik faktörler, örgütsel faktörler ve durumsal faktörler. Mowday, Steers ve Porter (1979) ise bağlılığı etkileyen faktörleri üç ana grupta ele almıştır. Bunlar kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler (Akt. Odabaş, 2014). Demografik faktörler ile örgütsel bağlılık arasında yüksek düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Demografik faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem, çalışanın psiko-sosyal özellikleri, başarı güdüsü, kontrol odağı, içsel güdülenme, çalışma değerleri, merkezi yaşam ilgisi gibi başlıklar altında incelenmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007). Çalışanın eğitim düzeyi ile örgüte olan

bağlılığı arasında ters yönde bir ilişki vardır. Eğitim düzeyi arttıkça örgüte olan bağlılık azalmaktadır sebebi ise eğitim düzeyi yüksek olan çalışanın örgütten beklentisinin yüksek olması bunun karşılanamaması ve iş seçeneklerinin çok olmasıdır (Yalçın ve İplik, 2005). Yaş ve örgütte geçirilen süre çalışanın örgüte bağlılığı açısından çok önemlidir, örgütte ne kadar çok süre geçirilirse geçirilen bu süre içerisinde sağlanan kazançlarda aynı oranda artacak ve bu kazançlar bağlılığı etkilediği için dolayısıyla çalışanın yaşı arttıkça örgütsel bağlılığı da aynı derecede artacaktır (Doğan ve Kılıç, 2007). Örgüt büyüklüğü, kurumsallaşma derecesi, kontrol derecesi, sendikalaşma oranı, örgüt imajı, toplam kalite yönetimi uygulamaları, esnek çalışma saatleri, ücret sistemi, kariyer olanaklarının ve çalışanların örgütsel etik algılamalarının örgütsel bağlılık üzerinde büyük etkiye sahip olduğu düşünülmektedir (Özdevecioğlu, 2003). Örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlar ile ilgili olarak O'Reilly ve Chatman (1986) demografik unsurların bağlılık üzerindeki etkisinin daha az; örgütsel ödüller ve iş değerlerinin ise, bağlılıkla daha yüksek düzeyde bir ilişki içinde olduğunu öne sürmüştür (Çağrı Şan, 2017). Günümüzde rekabetin yüksek olduğu yönetimlerin sürekli hızlı bir değişim gösterdiği örgütlerde gelişmeye gidilmesi gerekmektedir. Çalışanların yaptıkları iş kadar örgütlerinden memnun olmaları da bağlılık açısından oldukça önemlidir (Kök, 2006). Örgüt içinde aynı görevde geçirilen süre ve toplamda örgütte geçirilen süre ile bağlılık arasında da bir ilişki vardır. Örgütte geçirilen süre ile bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki varken, aynı görevde yıllarca geçirilen süre ile bağlılık arasında negatif bir ilişki vardır (Doğan ve Kılıç, 2007). Örgütte geçirilen süre arttıkça bağlılıkta aynı oranda artmaktadır. Fakat aynı görevde uzun süre geçirilen zaman duygusal ve normatif bağlılığı azaltmaktadır (Yalçın ve İplik, 2005). Örgüt içindeki çalışanların birbirleri ile iletişim kurmaları ve bilgi paylaşımı yapmaları bağlılıkları açısından önemli bir rol oynamaktadır. Barutçugil' e göre, çalışanın kendisiyle ilgilenildiğini görmesi ve çalışana bilgi verilmesi kendisinin önemli olduğunu hissetmesini sağlayacaktır. Dolayısıyla çalışan örgütüne ve yöneticilerine daha çok bağlılık duyacak ve kendisini örgütüne adanmak için daha çok çaba harcayacaktır (Akt. Doğan ve Kılıç, 2007).

2.2.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığın sonuçları bağlılığın dercesine göre pozitif ya da negatif şekilde olabilir. Örgütün amaçları kabul edilebilir seviyede değil ise örgüte bağlılık düşmekte ve örgütün dağılması hızlanmaktadır. Öte yandan örgütün amaçları kabul edilebilir seviyede ise örgütsel bağlılığın sağlanması olasıdır (Doğan ve Kılıç, 2007). İş doyumu, güdülenme, karar verme sürecine katılma ve örgütte kalmaya devam etmeyi isteme bağlılık ile olumlu yönde bir ilişki kurarken, işe zamanında gelmeme ve iş değiştirme gibi unsurlar bağlılık için negatif yönde oluşan önemli davranışsal sonuçlardır (Odabaş, 2014). Örgütsel bağlılık örgütten ayrılma ile düşük seviyede, işe geç gelme ve bu durumun artması gibi davranışlarla daha yüksek düzeyde ilişki içindedir (Doğan ve Kılıç, 2007). Rveall (1987)' a göre örgütsel bağlılığın örgüt açısından ve birey açısından olumlu sonuçları ve olumsuz sonuçları incelenmiş aşağıdaki tabloda gösterilmiştir (Akt. Yağcı, 2007).

2.2.5.1. Düşük Bağlılık Düzeyi

Düşük bağlılık düzeyi, çalışanın kendisini örgütte tutan tutum ve davranışlardan yoksun olması demektir (Odabaş, 2014). Düşük bağlılık düzeyi olumsuz durumlar olan şikayet, itiraz gibi olgularla sonuçlandığı için örgüte zarar vermekte ve çevrenin örgüte olan güvenini azaltarak maddi kayıplara neden olmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007). Bu bağlılık düzeyinde olan bir çalışan yeterli tutum ve davranışları gösteremediği için ilgi noktası değişecek, yaratıcılığı ve gelişmeye açıklığı ortaya çıkacaktır. Ayrıca çalışan düşük bağlılık hissettiği örgütte kalmak istemeyip alternatif iş olanakları arayacağından bu durum insan kaynaklarını etkili kullanma açısından değerlendirilebilir, örgüt bu durumdan zamanında yararlanabilirse kendisine pahalıya mal olacak durumların üstesinden zamanında gelebilecektir (Doğan ve Kılıç, 2007).

Tablo 2.2.5.1. Bağlılık Düzeylerinin Sonuçları (Yağcı, 2007)

	Bireysel		Örgütsel	
	Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
Düşük Bağlılık Düzeyi	Bireysel yaratıcılık, yenilikçilik, insan kaynaklarının daha etkin kullanımı	Yavaş kariyer ilerlemesi ve terfi, dedikodu sonucu oluşan kişisel maliyetler, örgütten ihraç ya da örgütün amaçlarını bozma.	Dedikodunun örgüt için yararlı sonuçları.	Yüksek iş gücü devri, işe geç gelme, devamsızlık, düşük iş kalitesi, örgüte karşı illegal faaliyetler, örgütte kalma isteksizliği.
Orta Bağlılık Düzeyi	Gelişmiş aidiyet, güvenlik, yeterlik, sadakat duyguları. Yaratıcı bireyselliğin gelişmesi.	Mesleki gelişme ve terfi fırsatlarının sınırlanması.	Örgütten ayrılma isteğinin azalması, sınırlı iş gücü devri, daha yüksek iş doyumu.	İş görenin örgütsel istekleriyle örgüt dışı isteklerini dengelemesi. Örgütsel etkililikte düşüş.
Yüksek Bağlılık Düzeyi	Bireysel kariyer ilerlemesi ve davranışın örgütçe ödüllendirilmesi, Bireyin iş yapma tutkusu.	Bireysel gelişme, yaratıcılık, yenileşme ve hareketlilik fırsatlarının kısıtlanması. Değişme, direnç, sosyal ve aile ilişkilerinde gerilim.	Güvenli ve dengeli işgücü, iş gören, daha yüksek üretim için örgütün istemlerini kabul eder, yüksek düzeyde görev yarısı ve performans, örgütsel amaçların karşılanabilmesi.	İnsan kaynaklarının yerinde kullanılmaması, örgütsel esneklik, yenileşme ve uyum yoksunluğu, geçmişteki politika ve süreçlere tam güven, yüksek bağlı iş görenlerden örgü tadına yasadışı eylemlere girişme.

2.2.5.2. İlmli Bağlılık Düzeyi

Çalışan tecrübelerinin güçlü, fakat örgütsel özdeşleşmenin ve bağlılığın tam olarak oluşmadığı bağlılık düzeyidir (Bayram, 2006). Rveall'a (1987) göre, belirli bir seviyede sadakatin yaşandığı bu bağlılık düzeyinde çalışanlar örgütün kendilerini yeniden şekillendirmesine karşı çıkmakta ve bireysel kimliklerini korumaya çalışmaktadırlar (Akt. Çelebi, 2009). İlmli düzeyde bağlılık yaşayan çalışanlar örgütün sadece bazı değerlerini kabullenmekte ve bir yandan örgütle bütünleşmeyi diğer yandan kendi değerlerini korumaya devam etmektedirler (Doğan ve Kılıç, 2007). Bu durumun olumsuz sonucu olarak çalışan topluma karşı olan sorumluluğu ile örgüte duyduğu sadakat arasında çatışma yaşar ve bu da yapılan işe yansiyarak örgütün veriminin kaybolmasına sebep olur (Bayram, 2006).

2.2.5.3. Yüksek Bağlılık Düzeyi

Yüksek bağlılık düzeyi çalışanın örgüt için daha çok çaba harcamasını, işe devamlılığını ve iş gücü gibi olası sonuçları etkilediği ortaya çıkmıştır (Gül, 2003). Yüksek bağlılık düzeyi çalışana maddi olarak artılar ve meslek hayatında başarı sağladığı gibi örgüt tarafından da çalışana yetki verilerek ya da bir üst pozisyona geçirilerek bir şekilde örgüt ödüllendirmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007). Bu bağlılık düzeyinin bir sonucu olarak çalışanlara performans ve güdülenme sağladığı gibi yeni ve bir üst kariyer olanağı sağlaması açısından oldukça önemlidir (Uygur ve Koç, 2010) . Yüksek bağlılık düzeyinin belirtilen sonuçları neticesinde çalışanın sağlık sorunları dışında örgüte devamsızlığının tamamen ortadan kalkması mümkündür (Çağrı Şan, 2017). Rveall'a (1987) göre, yüksek düzeyde örgütsel bağlılık çalışanın kendini geliştirmesini ve hareket kabiliyetini sınırlandırmaktadır. Bununla birlikte yenileşme ve yaratıcılık gerilemekte ve bu tür özelliklere karşı zamanla direnç oluşmaya başlamaktadır. Bazen de örgüt dışı ilişkilerle oluşan stres, örgüte zorla sağlanması beklenen uyum ve insan kaynaklarının düzgün kullanılamaması olumsuz sonuçları getirmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007).

2.3. Örgütsel Güven

Günümüzde insanı merkeze alarak ve insanla rekabet gücü yüksek ürünler üretebilmeyi amaçlayan çağdaş yönetim yaklaşımlarının temelinde güven olgusu yatmaktadır (Yılmaz, 2005). Güven, kişilerin birbirleri ile olan ilişkilerinin devamının sağlanması ve sağlıklı olabilmesi için karşılıklı oluşturulması gereken bir duygudur. Beraber çalışmak çalışanlar için genellikle bağlılık gerektirir, bunun oluşması ve örgütün hedeflerinin gerçekleştirilmesi için kişiler birbirlerine güven duymalıdır. Risk alınması ve bağlılık duyulması güven için önemlidir fakat alınan riskin ve güvenin derecesi bağlılığın olumlu ya da olumsuz değişimi ile etkilenmektedir (Ayduğ, 2014). Örnek verecek olursak bir örgütte geçici işçi statüsünde çalışanların arasındaki güvenin niteliği ile kıdemli işçi statüsünde çalışanların arasındaki güven niteliği birbirinden farklıdır (Rousseau, Sitkin, Burt, ve Camerer, 1998). Örgüte güven duyulması ve bunun sonucunda oluşan örgütsel bağlılığın çalışanlar ile sağlam ilişkiler kurulması neticesinde uzun soluklu örgüte yarar sağlayacak beklentiyi ortaya çıkarmaktadır (Dinç, 2007). Kişiler arasında da çok önemli bir paya sahip olan güven kavramı örgütsel açıdan da oldukça önemli bir faktör olarak görülmektedir (Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008). Birçok alan tarafından çalışmalara dahil edilen güven kavramının alan yazında çeşitli tanımları bulunmaktadır:

Güven; bireyin, diğer bireylerin iyi niyet ve davranışlar göstereceği inancına dayanarak kendi isteğiyle savunmasız kalması durumudur (Ayduğ, 2014).

Güven, bireyin diğer tarafın sözlerinde, davranışlarında ve kararlarında itimat edilir, tahmin edilir, dürüst olacağına, faydacı davranışlar göstermeyeceğine yönelik olumlu beklentisidir (Kalemci Tüzün, 2007).

Güven kavramı kişiye, kuruma, ait olunan topluma veya kültüre göre farklı biçimlerde ele alınmaktadır. Bu nedenle güven kavramının sağlıklı bir şekilde ele alınması ve değerlendirilmesi gerekir (Demirel, 2008).

Güven, insanları psikolojik açıdan bir arada tutan, onlara emniyette oldukları duygusunu veren ve tüm insan ilişkilerinin temelinde yer alması gereken bir faktördür (Yılmaz, 2006).

Güven, işbirliği ile kişiler arası ve grup dayanışması üzerindeki etkisi ve örgüt içi yapının oluşmasını kolaylaştırması nedeniyle örgütlerde iş görmeyi mümkün kılmaktadır (Halis, Savcı Gökgöz, ve Yaşar, 2007).

Sözlükte güven; korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusudur (TDK 2019).

Güven, güvenen kişinin karşı tarafın kendisi için önem taşıyan davranışlar sergileyeceği özellikler taşıması, onu kontrol etmeyi ve izlemeyi düşünmeksizin eylemlerine karşı savunmasız kalmaya gönüllü olmasıdır (Altun, 2010).

Demircan ve Ceylan (2003) güveni, belirsiz ve riskli durumlarda örgütün taahhütlerine uyacağı ve tutarlı davranacağına ilişkin beklenti ile ilişkilendirmektedir (Demircan ve Ceylan, 2003).

2.3.1. Örgütsel Güvenin Tanımı

Araştırmalar ve açıklamalar kapsamında örgütsel güvenin birçok tanımı yapılmıştır. Bunlardan bazılarını aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür.

Örgütsel güven, çalışanların, yöneticilerin ve diğer çalışanların iyi niyetli ve samimi olduklarına dair inançları şeklinde tanımlanabilir (Ayduğ, 2014).

Örgütsel güven, risk içeren durumlarda bile bireyin örgütün kendisini etkileyecek uygulama ve politikalardan hem emin olması hem de bunları desteklemesidir (Lewicki, McAllister, ve Bies, 1998).

Örgütsel güven; bir çalışanın, örgütün sağladığı desteğe ilişkin algısı, liderin doğru sözlü olacağına ve sözünün ardında duracağına olan inancı olarak tanımlanmaktadır (Demircan ve Ceylan, 2003).

Örgütsel güven, iş görenlerin yönetime olan güvenleri ve yönetimin kendilerine söylediklerine olan inançlarının derecesi olarak tanımlanmıştır (Halis vd., 2007).

Örgütsel güven, örgüt çalışanlarının örgüt eylemlerinin kendileri için yararlı olacağına veya gerçekleştirilen eylemlerin en azından kendilerine zarar getirmeyeceğine yönelik inançlarıdır (Tan ve Tan, 2000).

Örgütsel güven bireysel amaçların ve örgüt hedeflerinin gerçekleştirilmesinde bağlılık ve performans gibi değişkenlerin artırılmasında da yüksek ölçüde etkilidir (Özler, Atalay, ve Şahin, 2010). Güven olgusunu oluşturmuş örgütlerin oluşturamayan diğer örgütlere göre çevreye daha kolay adapte oldukları ve daha başarılı oldukları bilinmektedir (İşcan ve Sayın, 2010). Güven duygusunun olduğu bir örgütte herkesin katılım sağladığı açık bir ortamın olması, verimliliğin, yenileşmenin, performansın ve bağlılığın yüksek olması, sorumlulukların çalışanlar tarafından bilinmesi, takım çalışmasının olması ve çalışanların iş doyumlarının yüksek olması görülmektedir (Teyfur, Beytekin, ve Yalçınkaya, 2013). Güvenin tanımına farklı alanların (iktisat, sosyoloji, psikoloji, felsefe) ilgisi kavramı tanımlama sorununu ortaya çıkarmaktadır. Ancak tüm bu sorunların neticesinde güvenin bireysel açıdan ve örgüt açısından kişiler arası davranışları ve ilişkileri belirlemede önemli etken olduğu oldukça nettir (Kamer, 2001). Güven duyduğu ortamda çalışan yaptığı işten mutluluk duyacak, verimi artacaktır ve netice de başarılı olmak kaçınılmaz olacaktır (Samancı, 2006). Birey ilişkilerinde zarar görmeyeceğine, yetersiz durumlarının suistimal edilmeyeceğine, haklarının ve çıkarlarının korunacağına dair olumlu duygular besliyorsa o örgüte güveniyor demektir. Bunun yanında dürüst olunmayan tavırlar, dedikodular, hakların göz ardı edilmesi, görev ve yetkilerin açıkça belirtilmemesi, yanlış uygulamalar, yapılan davranış ile söylenen sözlerin arasında tutarsızlığın olması, düzgün iletişim

kuramama, üstlerin astları ile dayatma şeklinde iş yapması, astların üstlerine karşı oluşturduğu olumsuz tavırlar gibi durumlar güveni negatif etkilemektedir.

2.3.2. Örgütsel Güven Modelleri

Örgütsel güven modellerini; Mishra Güven Modeli, Bromiley ve Cummings Güven Modeli ve Mayer, Davis ve Shoorman'ın Örgütsel Güven Modeli şeklinde sıralamak mümkündür (Altunkaya, 2011).

2.3.2.1. Mishra Güven Modeli

Mishra hem örgüt hem de kişi için geçerli olan dört başlıklı bir güven modeli oluşturmuştur. Bu boyutlar yeterlilik, açıklık, ilgililik ve itimat edirlilik şeklindedir (Akt. Kalemci Tüzün, 2007).

Yeterlilik Boyutu: Örgütte belli statüde olanların değil tüm örgütün verimli olması durumunu belirtir, örgütün devamını sağlaması için mücadele etmesini açıklar (Altun, 2010).

Açıklık Boyutu: Açıklık olgusunu kavrayabilmek yönetici ve çalışanlar yani tüm örgüt açısından kilit kavram durumundadır (Altunkaya, 2011).

İlgililik Boyutu: Çalışanların görevlerini yerine getirirken aldıkları yardımı, empati kurmayı ve güveni içerir. Bu durumlar yüksek düzeyde güven oluşturmaya katkıda bulunur (Altun, 2010).

İtimat Edilebilirlik Boyutu: Çalışanlar ve yöneticiler arasındaki güven tutarlı ve doğru davranışlar ile gelişecek, örgüt içi ilişkiler ve verilen kararlar bu davranışlar neticesinde etkilenecektir (Kalemci Tüzün, 2007).

2.3.2.2. Bromiley ve Cummings Güven Modeli

Bromiley ve Cummings güvenin bireysel ve örgütsel olan iki boyutu üzerinde durmuşlardır. Bireysel davranışlardan oluşan beklentilerin bireysel güveni, örgütsel davranışlardan oluşan beklentilerin örgütsel güveni ortaya çıkardığını ifade etmektedirler (Akt. Topaloğlu, 2010). Bu durumda Bromiley ve Cummings (1996) güveni iyi niyetli davranma, dürüstlük ve fırsatçılıktan kaçınma üzerine tanımlamışlardır (Akt. Çetinel, 2008).

2.3.2.4. Mayer, Davis ve Schoorman Güven Modeli

Bu model de güven kavramı güvenen ve güvenilen olarak ikiye ayrılmıştır. Güvenilen ve güvenenin özelliklerinin güvene olan etkisi vurgulanmış ve risk-güven ilişkisi incelenmiştir (Akt. Topaloğlu, 2010).

2.3.3. Örgütsel Güvenin Boyutları

Örgütler, kişiler arası ilişkilerin yoğun olarak yaşandığı alanlardır. Güven olgusu farklı boyutlarda karşımıza çıkmaktadır. Alan yazında bu boyutlar; kuruma güven, yöneticilere güven ve çalışanlara güven şeklinde nitelendirilmiştir (Aktuna, 2007). Örgütlerine güven duyan çalışanların işlerine bağlı olması ve işlerinden ayrılmak istememeleri olgusunu ortaya çıkarabilir. Bu olumlu sonuçların oluşabilmesi için, çalışanların yöneticilerine ve örgütlerine güven duymalarında etkili olan unsurların ve güveni oluşturan nedenlerin anlaşılması gerekmektedir (Demircan ve Ceylan, 2003).

2.3.3.1. Yöneticiye Güven

Yöneticilerin çalışanların fikirlerini dinlemesi ve önem vermesi, dürüst samimi ve doğru ilişler kurması, çalışanın kendini göstermesine imkan tanınması gibi özellikler yönetici-çalışan ilişkisinde bulunması gereken önemli özelliklerdendir (Altun, 2010). Dinç

yöneticiyi, örgüte duyulan güvenin başlatıcısı olarak tanımlamaktadır. Çalışanın yöneticiye güven duyması, yöneticinin bireysel özellikleri ve örgütü yönetebilme etkililiği ile ilgilidir (Dinç, 2007).

2.3.3.2.Meslektaşlara Güven

Meslektaş güven, çalışanların birbirlerinin çıkarlarını gözetecekleri, yardımlaşmanın sağlanması ve birbirlerine karşı dürüst olacaklarını içeren olumlu beklentileri ifade etmektedir (Altun, 2010). Örgütsel güveni oluşturan ve meslektaşlar arası güveni sağlayan faktörler; tutumlar, değerler, güvenme eğilimi ve duygular şeklinde sıralanabilir (Altunkaya, 2011). Çalışanların birbirlerine karşı oluşturdukları güven yönetsel sorunları çözme etkililiğine önemli derecede katkı sağlamaktadır (Sağlam Arı, 2003). Aralarında güven duygusu oluşmuş çalışanların örgütte sürdürülebilir rekabet ortamı ve olumlu örgüt çıktılarına ulaşılabilir (Aykan, 2007). Çalışanlar örgütlerinde birbirleri arasında güven oluşturabilirlerse problemler daha kolay çözülebilmekte fakat güven algısının oluşmaması problemlerin yanlış algılanması ve çözüm bulunamaması ile sonuçlanabilir.

2.3.3.3. Kuruma Güven

Örgüte duyulan itimat ve örgüt tarafından verilen sözlerin tutulacağına ve dürüst olunacağına dair oluşan inanç kuruma güven olarak ifade edilebilir (Altun, 2010). Tan ve Tan (2000) iş görenlerin örgüte güvenin yöneticiye duyulan güven ile ilişkili olduğunu söylemektedir. İş görenler yöneticiye güvendiklerin de örgüte de güvenileceklerdir çünkü yönetici örgütü temsil etmektedir (Tan ve Tan, 2000).

2.3.4. Örgütsel Güvenin Sonuçları

Güven duygusunun oluşmaması ya da az oluşmasında ki en önemli olumsuzluk verimliliğin düşük olmasıdır. Güven oluşmayan bir ortamda çalışan kişiler çalışmalarının fark edilmediğini gördüklerinde ya da yaptıkları işten ötürü pekiştirme almadıklarında düzenli çalışmaya gerek yokmuş gibi hissetmeye başlayacaklardır (Halis vd., 2007). Düşük güven

ortamında çalışanlar örgüte yabancılaşırlar. Çalışanların kendilerini koruma çabaları zaman alır ve bununla ilgilenirken performansları olumsuz etkilenir, risk almak istemezler, karar verme süreçleri zarar görür, değişiklik ya da yenilik direnç ve şüphe uyandırır ve örgüte düşük bağlılık gözlemlenir (Altun, 2010). Örgütte güven düzeyi yüksek ise olumsuz durumların tam tersi söz konusudur. Çalışanlar örgütte yaptıkları görevi istekle yapacaklar, işlerine gelirken mutlu gelecekler ve örgütte kalmaya devam edecekler bu da verimliliği artıracaktır. Çalıştığı iş üzerinde yetki ve sorumluluk sahibi olmasına müsaade edildiği için örgütün başarısı ve geleceği olumlu olarak etkilenecektir. Çalışan örgüt içindeki görevini tam olarak benimseyecek ve bu görevi yerine getirmek için yüksek derecede çaba sarf edecektir (Halis vd., 2007).

2.4. Okul Ortamının Psikolojik Güçlendirme Özelliğinin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Üzerindeki Etkisi

Günümüz şartlarında ve değişen dünyada eğitim kurumu olan okulların değişmemesini beklemek imkansızdır. Farklı iş alanları ve örgütler için yapılmış olan personel güçlendirme olgusunu okullar içinde yapılması beklenilmektedir. Okulların en önemli ögesi olan öğretmenlerin psikolojik açıdan ve davranış açısından güçlendirilmesi etkili okul için gerekli bir durumdur (Acaray, 2010). Öğretmenlerin etkili bir şekilde güçlendirilmesinin okul, yönetici ve meslektaşlar açısından faydalar getirdiği belirlenmiştir (Doğan ve Kılıç, 2007). Öğretmen güçlendirme okulların merkezinde yer alır. Bu nedenle, okullar faydalı bir değişim yapmak istiyorlarsa, öğretmenleri hedef almalıdırlar (Acaray, 2010). Psikolojik güçlendirme, öğretmenlerin örgüte olan bağlılığının sağlanması, rol belirsizliklerinin ortadan kaldırılması, işe katılımın sağlanması, bilgiye ve olanaklara erişimin sağlanması ile mümkün olmaktadır (Varoğlu, 1993). Bu tür unsurların sağlandığı örgütlerde psikolojik güçlendirmenin daha kolay sağlanabileceği ve öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyinin daha yüksek olacağı vurgulanmaktadır (Çağrı Şan, 2017). Okulların etkili ve verimli olabilmesi, eğitim ile ilgili hedeflerin gerçekleştirilebilmesi, öğrencilerin iyi eğitim alabilmesi, tüm okul çalışanlarının uyum içinde çalışması ile yöneticilerin ve öğretmenlerin birbirlerine güven duyması ile mümkün olmaktadır (Özer, Demirtaş, Üstüner, ve Cömert,

2006). Doğru yapılan güçlendirme, öğretmenlerin sorumluluk duygusu ve karar alma sürecinde profesyonelliklerinin artmasına yardımcı olacaktır. Ayrıca, öğretmenlerin oluşturdukları güven ve güçlendirme duygusu, sınıf ortamındaki başarısını ve velilerle olan ilişkisini de olumlu yönde arttırmaktadır (Acaray, 2010).

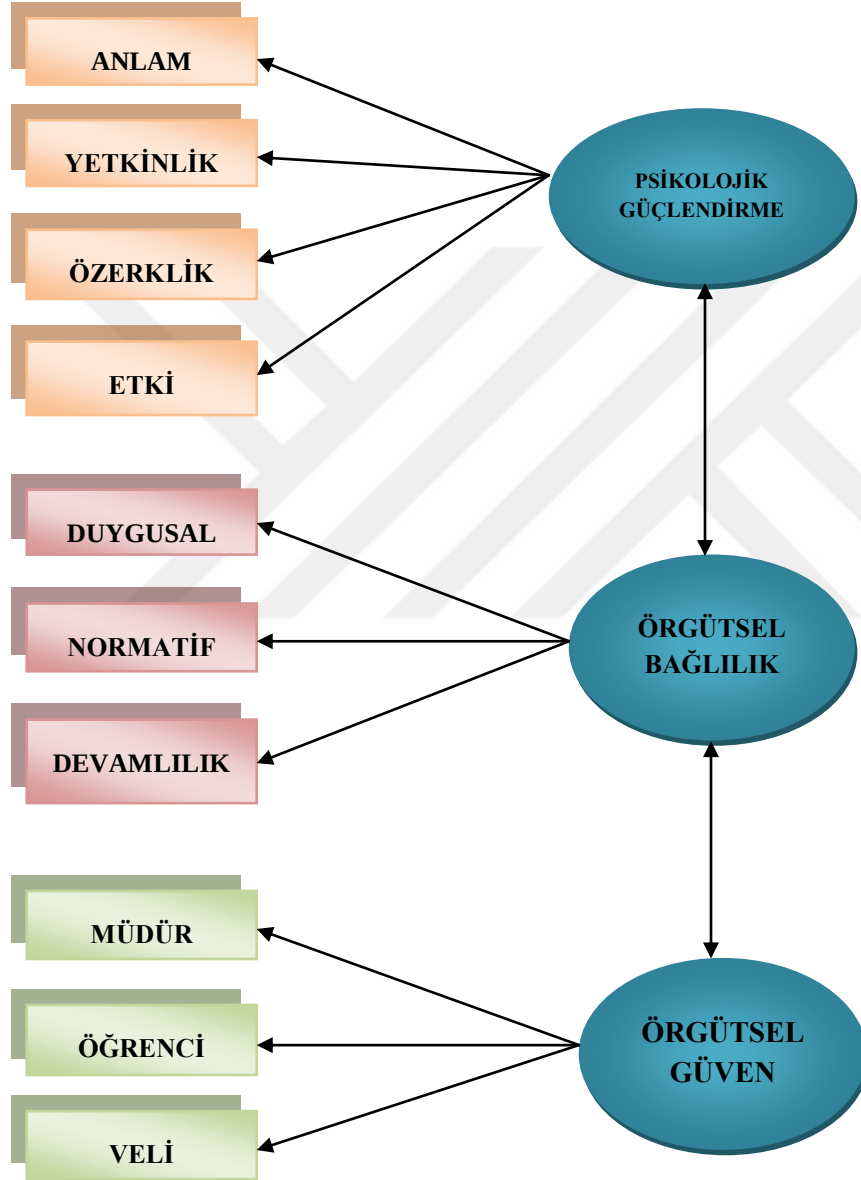
Tablo 2.4.1. Güçlendirme Kavramının Tarihi Gelişimi(1930-1980) (Çöl, 2004)

1930'lu Yıllar	İnsan İlişkileri Yaklaşımı ve Elton Mayo	Öğretmenin motive olabilmesi ve işini iyi yapabilmesi için 'yakın nezarete' gerek olmadığı anlayışının ortaya çıkması
1960'lı Yıllar	İş Zenginleştirme	Belirli düzeyde kontrol ve performans geri beslemesi ile öğretmene 'anlamli 'işler sunma
1970'li Yıllar	Endüstriyel Demokrasi	Öğretmenin katılım haklarını temel alan bir yaklaşım ve müşterek anlaşma
1980'li Yıllar	Çalışanların Katılımı	Bu evrede yeni bir katılım biçimi olarak müşterek anlaşmadan çok öğrenmenin katılım biçimleri üzerinde durulur
1980'lerin Sonu	Güçlendirme	Çağdaş anlamda güçlendirme

Öğretmenlerin davranışsal ve psikolojik açıdan güçlendirmenin faydaları arasında okula karşı duyduğu güven gelmektedir. Kuruma güveni artan öğretmenin bu bağlamda

performansı ve bağılılığı da artacaktır (Taş, 2017). Ülkemizde son dönemlerde eğitim adına yapılan yenilikler göz önüne alındığında bu yeniliklerin amacına ulaşabilmesi için güven ortamının oluşturulması şarttır (Özer vd., 2006). Öğretmenlerin yöneticilere ve meslektaşlarına duydukları güven düzeyinin azalması güçlü bir okul kültürünün oluşmasının önündeki en büyük engellerdendir. Öğretmenlerine ve diğer çalışanlarına adil ve dürüst davranmayan, okul ile ilgili alınan kararlarda tutarsız olan yöneticiler, birbirlerine yeterli derecede destek vermeyen meslektaşları nedeniyle okula olan güvenleri düşen öğretmenler; okulun vizyonunu oluşturma, okulun çevrede tanınmasını sağlayacak faydalarda bulunma ve okul adına yapılacak olan tüm faaliyetlerde çekimser olmaktadır (Memduhoğlu ve Yılmaz, 2010). Tüm bu bilgiler doğrultusunda, öğretmenlerin yöneticilerine, meslektaşlarına ve okulun diğer tüm paydaşlarına güven duyarak çalıştıkları bir okul ortamının olması böylelikle okulda ortak değerlerin, vizyonun, misyonunun oluşması ve güçlü bir okul kültürünün oluşturulması önemli görülmektedir (Koşar ve Yalçınkaya, 2013). Bu bağlamda okul ortamının psikolojik güçlendirme özelliğinin beden eğitimi öğretmenlerinin bulundukları kuruma güven ve bağlılık duyması üzerine etkisinin incelenmesinin alan yazına anlamlı katkılarının olacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın amacı okul ortamının psikolojik güçlendirme özelliğinin beden eğitimi öğretmenlerinin kuruma güven ve bağlılığı ile ilişkisini çeşitli değişkenler açısından incelemektir. Bu amaç doğrultusunda okul ortamının psikolojik güçlendirme özelliğinin beden eğitimi öğretmeninin kuruma güven ve bağlılığı ile etkisinin doğrudan ya da dolaylı ilişkisini açıklayan yapısal eşitlik modelinin model veri uyumu nasıldır? Sorusuna yanıt aranmıştır.

Şekil 1. Değişkenler ve Alt Boyutları Arasındaki Öngörülen Model



2.5. Çalışma İle İlgili Yapılmış Araştırmalar

Eğriboyun, ortaöğretim okulları yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin ölçülmesini hedeflemiştir. Bulgular sonucunda ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven, yöneticiye güven, örgüte güven düzeyleri ile örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Eğriboyun, 2013). İzmir ili meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin bazı değişkenlere bağlı olarak örgütsel güven düzeylerinin farklılaşma durumunun ölçülmesini amaçlayan bir diğer çalışmada katılımcıların eğitim durumları, çalışma süreleri, ders saatleri ve kıdem değişkenleri ile örgütsel güven algıları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Fakat katılımcıların örgütsel güven algıları ile cinsiyet, yaş, eğitim durumu, okul türü, okuldaki öğretmen sayısı, medeni durum, meslek dersi öğretmeni olup olmama durumları arasında anlamlı farklılıklar bulunmamıştır (Çintay, 2013). İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin ölçülmesinin hedeflendiği bir çalışmada; araştırmanın sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Paker, 2009). Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin psikolojik güçlendirmeye ve örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarının ölçülmesine yönelik yapılan diğer çalışmada öğretmenlerin ve yöneticilerin psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki olduğu bulunmuştur (Çağrı Şan, 2017). İstanbul Avrupa Yakasındaki özel ve devlet okullarında çalışan 140 öğretmenin okul ortamındaki yapısal güçlendirme kaynakları ile örgüte bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ve psikolojik güçlendirmenin bu ilişkideki ara değişken rolünün incelendiği bir çalışmada öğretmenlerin cinsiyetleri, medeni durumları, okuldaki çalışma süreleri ve okul türlerine göre örgütsel bağlılıklarının değiştiği, psikolojik güçlendirme açısından ise özel okulda çalışan öğretmenlerin ortalamalarının devlet okulunda çalışan öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Odabaş, 2014). Personel güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesini ve çalışanların örgüte olan bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki yapısının belirlenmesinin hedeflendiği bir çalışmada sonuç olarak çalışanların personel güçlendirme ile ilgili görüşlerine bakıldığında;

örgüt içerisinde problemleri çözebilmeleri için desteklendikleri, yaratıcı düşünebilmeleri, kendilerini serbestçe ifade edebilmeleri için yöneticiler tarafından cesaretlendirildikleri, gösterdikleri hizmetlerden ötürü takdir edildikleri, kabiliyetlerini işlerine aktarabilmek için istekli ve motive oldukları belirlenmiştir (Koç, 2008). İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin bazı değişkenlere göre örgütsel güven düzeylerinin incelenmesinin hedeflendiği bir çalışmada özel okullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine ve kurumdaki görev sürelerine göre örgütsel güven düzeyleri anlamlı farklılık göstermiştir (Şamar Yılmaz, 2013). Bireylerin çalıştıkları örgütteki eğitim faaliyetlerine ilişkin algıları, örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkilerinin incelendiği bir çalışmada katılımcıların örgütlerindeki eğitim faaliyetlerine ilişkin algı düzeylerinin, genel olarak yüksek olduğu tespit edilmiştir (Sabuncuoğlu Tolay, 2007). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının oluşmasında yaş, cinsiyet, çalışma süresi, mesleki alan, okul türü gibi bazı ana unsurların etkisinin incelendiği bir çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerinde demografik faktörlerin etkisinin olduğu kanıtlanmıştır (M. Topaloğlu, Koç, ve Yavuz, 2008). Ankara ilinde bir kamu kurumunda çalışan personele yönelik yapılan personel güçlendirme ile personellerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlayan bir çalışmada personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ilişkiler olduğu bulunmuş ve personel güçlendirme ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık ile normatif bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunurken devam bağlılığı ile ilgili herhangi bir ilişki bulunamamıştır (Akgün, 2015). Ortaöğretim kurumu öğretmenlerinin yapısal güçlendirme, yöneticiye güven, lider-üye etkileşimi ile psikolojik güçlendirme algılarını belirlemek amacı ile ve bu değişkenlerin birbirleri ile doğrudan ve dolaylı ilişkileri incelemek için yapılan bir çalışmada yapısal güçlendirmenin yöneticiye güven ve lider-üye etkileşimi değişkenleri üzerinden psikolojik güçlendirmeyi olumlu ve pozitif yönde etkilediği bulunmuştur (Duman, 2018).

BÖLÜM III: YÖNTEM

2.6. Araştırma Modeli

Araştırma bir saha araştırması olduğundan ve okullardaki psikolojik güçlendirmenin beden eğitimi öğretmenlerinin kuruma güven ve bağlılığı ile ilişkisi araştırılacağından tarama modeli uygulanmıştır. Tarama Modeli geçmişte ya da o an var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyen, tanımlamayı amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Bu model daha çok inceleme çalışmalarında, tahminlerde, istatistiki bir sonuç elde etmede, işletmelerin çalışmalarına yön vermede kullanılır (Padem, Göksu, ve Konaklı, 2012).

2.7. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2017-2019 eğitim-öğretim yıllarında İstanbul ilinde devlet okullarında ve özel okullarda görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerini kapsamaktadır.

Örneklem ise İstanbul ilinde devlet okullarında ve özel okullarda görev yapmakta olan rastgele seçilen okullarda görev yapan, basit rastgele örneklem alma yöntemi sonucunda elde edilen 347 beden eğitimi öğretmeninden oluşmaktadır.

2.8. Verilerin Toplanması

Araştırmaya katılacak bireylere hazırlanmış olan kişisel bilgi formu uygulanarak demografik bilgilere ulaşılmıştır. Geçerliği ve güvenirliği önceden hesaplanmış olan Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık ölçekleri kullanılmıştır. Ölçek demografik bilgilerin ve diğer soruların olduğu iki kısımdan oluşmaktadır.

2.9. Verilerin Çözümlemesi

Veri toplama araçları geri döndükten sonra elde edilen veriler, teker teker bakılarak kontrol edilmiş ve hazır duruma getirilmiştir. Veriler bilgisayar programında öncesinden oluşturulan tablolar üzerinde işlenmiş ve araştırmanın cevap analizinde her soru için ayrı ayrı tablolar çıkarılmıştır.

Araştırmanın genel analiz yaklaşımı, yapısal eşitlik modellemesi (YEM) üzerine kuruludur. Hazırlanan teorik modelin, gerekli analizler yapılarak doğrulanması ya da yanlışlanması ve değişkenler arası etkileşimi belirten yeni bir model oluşturulması hedeflenmektedir. Araştırmada YEM modeli kullanılmasının başlıca nedeni bu modelin geleneksel istatistik analizlerine göre “çok sayıda değişken arasındaki ilişkiyi bütünsel bir model halinde ortaya koymasındır” (Ayyıldız ve Cengiz, 2006). Hedeflediğimiz model psikolojik güçlendirme, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin alt boyutlarını içermektedir. Temelde amaç okul ortamında bulunan psikolojik güçlendirmenin beden eğitimi öğretmeninin örgütsel güven ve bağlılığını etkileyip etkilemediğini özetleyen bir modelleme oluşturmaktır. Bu tanımla modellemeyi yaparken psikolojik güçlendirmenin alt boyutları olan anlam, yetkinlik, özerklik ve etkinin örgütsel bağlılığın alt boyutlar normatif bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve örgütsel güvenin öğrenci-veli kurum, yönetici, meslektaş alt boyutlarını etkileyip etkilemediğine bakılmıştır. Birbiri ile etkileşimine bakılan çok sayıda değişken olduğu için yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır.

Tablolar ve istatistik analiz için SPSS, AMOS programı ve Yapısal Eşitlik Modellemesi kullanılmıştır.

Elde edilen veriler frekans dağılımları, tanımlayıcı istatistikler, ANOVA testi, çoklu regresyon analizi ve uygun görülen diğer analiz yöntemleri kullanılarak analiz edilmiştir. Sonuçlar Tablo ve grafik haline getirilerek yorumlanmıştır.

BÖLÜM IV: BULGULAR

4.1. Örneklemde Yer Alan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Tablo 4.1.1. Öğretmenlerin Eğitim Durumları

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzdelik	Geçerli Yüzdelik	Yığılmalı Yüzdelik
Doktora	4	1.2	1.2	1.2
Lisans	299	86.2	86.2	87.3
Yüksek lisans	44	12.7	12.7	100.0
Toplam	347	100.0	100.0	

Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumları incelendiğinde 299 (%86,2) kişinin lisans, 44 (%12,7) kişinin yüksek lisans, 4 (%1,2) kişinin ise doktora düzeyinde olduğu görülmektedir (Tablo 4.1.1).

Tablo.4.1.2. Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımları

Cinsiyet	Frekans	Yüzdelik	Geçerli Yüzdelik	Yığılmalı Yüzdelik
Erkek	221	63.7	63.7	63.7
Kadın	126	36.3	36.3	100.0
Toplam	347	100.0	100.0	

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet dağılımlarına bakıldığında 126 (%36,3) kişinin kadın, 221 (%63,7) kişinin erkek olduğu görülmektedir (Tablo 4.1.2).

Tablo 4.1.3. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okullardaki Öğrenci Sayıları

Öğrenci Sayısı	Frekans	Yüzdelik	Geçerli Yüzdelik	Yığılmalı Yüzdelik
600 ve Altında	111	32.0	32.0	32.0
601-1100 Arası	109	31.4	31.4	63.4
1101 ve Üzerinde	127	36.6	36.6	100.0
Toplam	347	100.0	100.0	

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda öğrenci sayılarına bakıldığında okulunda 600 ve altında öğrenci sayısı olan öğretmen sayısının 111 (%32,0), 601-1100 arası öğrenci sayısı olan öğretmen sayısının 109 (%31,4), 1101 ve üzeri öğrenci sayısı olan öğretmen sayısının 127 (%36,6) olduğu görülmektedir (Tablo 4.1.3).

Tablo 4.1.4. Öğretmenlerin Yaş Dağılımları

Yaş	Frekans	Yüzdelik	Geçerli Yüzdelik	Yığılmalı Yüzdelik
29 ve altı	96	27.7	27.9	27.9
30-39	143	41.2	41.6	69.5
40 ve üzeri	105	30.3	30.5	100.0
Toplam	344	99.1	100.0	
Cevapsız	3	.9		
Toplam	347	100.0		

Araştırmaya katılan öğretmenlerden 29 yaş ve altında olan kişilerin sayısının 96 (%27,7), 30-39 yaş arası olan kişilerin sayısının 143 (%41,2), 40 yaş ve üzeri olan kişilerin sayısının 105 (%30,3) olduğu görülmektedir (Tablo 4.1.4).

Tablo 4.1.5. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Türü Sayısı

Okul Türü	Frekans	Yüzdelik	Geçerli Yüzdelik	Yığılmalı Yüzdelik
Cevapsız	4	1.2	1.2	1.2
Devlet Okulu	282	81.3	81.3	82.4
Özel Okul	61	17.6	17.6	100.0
Toplam	347	100.0	100.0	

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yaptıkları okul türlerinden devlet okulunda görev yapan öğretmen sayısının 282 (%81,3), özel okulda görev yapan öğretmen sayısının 61 (%17,6) olduğu görülmektedir (Tablo 4.1.5).

Tablo 4.1.6. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okullarda Spor Salonu Olup Olmadığını Gösteren Dağılım

Spor Salonu Durumu	Frekans	Yüzdelik	Geçerli Yüzdelik	Yığılmalı Yüzde
Evet	137	39.5	39.5	39.5
Hayır	210	60.5	60.5	100.0
Toplam	347	100.0	100.0	

Araştırmaya katılan 137 (%39,5) beden eğitimi öğretmeni okullarında spor salonu olduğunu, 210 (%60,5) beden eğitimi öğretmeni okullarında spor salonu olmadığını belirtmiştir (Tablo 4.1.6).

Tablo 4.1.7. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okullardaki Beden Eğitimi Öğretmeni Sayıları

Diğer Beden Eğitimi Öğretmeni Sayısı	Frekans	Yüzdelik	Geçerli Yüzdelik	Yığılmalı Yüzdelik
1-2 Öğretmen	177	51.0	51.0	51.0
3 ve daha fazla öğretmen	170	49.0	49.0	100.0
Toplam	347	100.0	100.0	

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin okullarındaki beden eğitimi öğretmeni sayıları görülmektedir (Tablo 4.1.7).

Tablo 4.1.8. Öğretmenlerin Okullarındaki Beden Eğitimi Dersi İçin Malzeme Yeterlik Durumu

Malzeme	Frekans	Yüzdelik	Geçerli Yüzdelik	Yığılmalı Yüzdelik
Evet	159	45.8	45.8	45.8
Hayır	188	54.2	54.2	100.0
Toplam	347	100.0	100.0	

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinden yeterli spor malzemesi olan kişi sayısının 159 (%45,8), yeterli spor malzemesi olmayan kişi sayısının 188 (%54,2) olduğunu görülmektedir (Tablo 4.1.8).

Tablo 4.1.9. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okullardaki Görev Süreleri

Okuldaki Görev Süresi	Frekans	Yüzdelik	Geçerli Yüzdelik	Yığılmalı Yüzdelik
1-3 yıl	178	51.3	51.3	51.3
4 yıl ve üzeri	169	48.7	48.7	100.0
Toplam	347	100.0	100.0	

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin görev yaptıkları okullardaki görev süreleri görülmektedir (Tablo 4.1.9).

Tablo 4.1.10. Öğretmenlerin Spor Branşları

Branş	Frekans	Yüzdelik	Geçerli Yüzdelik	Yığılmalı Yüzdelik
Cevapsız	36	10.4	10.4	10.4
Atıcılık	1	.3	.3	10.7
Atletizm	16	4.6	4.6	15.3
Badminton	4	1.2	1.2	16.4
Basketbol	32	9.2	9.2	25.6
Beden Eğitimi	20	5.8	5.8	31.4
Bocce	1	.3	.3	31.7
Boks	2	.6	.6	32.3
Cimnastik	12	3.5	3.5	35.7
Eskrim	1	.3	.3	36.0
Fitness	3	.9	.9	36.9
Futbol	83	23.9	23.9	60.8
Futsal	3	.9	.9	61.7
Güreş	5	1.4	1.4	63.1
Halk Oyunları	2	.6	.6	63.7
Halter	1	.3	.3	64.0
Hentbol	16	4.6	4.6	68.6
Judo	1	.3	.3	68.9
Karate	8	2.3	2.3	71.2
Kayak	1	.3	.3	71.5
Kürek	1	.3	.3	71.8
Masa tenisi	9	2.6	2.6	74.4
Muaythai	1	.3	.3	74.6
Okçuluk	1	.3	.3	74.9
Salon hokeyi	1	.3	.3	75.2
Step Aerobik	1	.3	.3	75.5
Sualtı	2	.6	.6	76.1
Sutopu	1	.3	.3	76.4
Taekwondo	11	3.2	3.2	79.5

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin spor branşları görülmektedir (Tablo 4.1.10).

Tablo 4.1.11. Öğretmenlerin Kıdem Durumları

Kıdem	Frekans	Yüzdelik	Geçerli Yüzdelik	Yığılmalı Yüzdelik
1-7 yıl	170	49.0	49.0	49.0
8 yıl ve üzeri	177	51.0	51.0	100.0
Toplam	347	100.0	100.0	

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin kıdem durumları görülmektedir (Tablo 4.1.11).

Tablo 4.1.12. Öğretmenlerin Görev Yaptığı İlçe Sıralaması

İlçe	Frekans	Yüzdelik	Yığılmalı Yüzdelik	İlçe	Frekans	Yüzdelik	Yığılmalı Yüzdelik
Cevapsız	31	8.9	8.9	Silivri	3	.9	65.7
Arnavutköy	3	.9	9.8	Sultanbeyli	3	.9	66.6
Ataşehir	3	.9	10.7	Sultangazi	82	23.6	90.2
Avclar	13	3.7	14.4	Şişli	6	1.7	92.2
Bağcılar	18	5.2	19.6	Tuzla	4	1.2	93.1
Bahçelievler	5	1.4	21.0	Ümraniye	11	3.2	96.3
Bakırköy	18	5.2	26.2	Üsküdar	12	3.5	99.7
Başakşehir	5	1.4	27.7	Zeytinburnu	1	.3	100.0
Bayrampaşa	7	2.0	29.7	Fatih	14	4.0	42.9
Beşiktaş	5	1.4	31.1	Gaziosmanpaşa	10	2.9	45.8
Beykoz	2	.6	31.7	Güngören	4	1.2	47.0
Beyoğlu	5	1.4	33.1	Kadıköy	4	1.2	48.1
Büyükcçekmece	1	.3	33.4	Kağıthane	5	1.4	49.6
Çatalca	1	.3	33.7	Kartal	9	2.6	52.2
Çekmeköy	8	2.3	36.0	Kurtköy	1	.3	52.4
Esenler	2	.6	36.6	Küçükçekmece	7	2.0	54.5
Esenyurt	3	.9	37.5	Maltepe	3	.9	55.3
Eyüpsultan	5	1.4	38.9	Toplam	347	100.0	
Pendik	19	5.5	61.7				
Sancaktepe	4	1.2	62.8				
Sarıyer	7	2.0	64.8				
Merkez	3	.9	56.2				

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin görev yaptıkları ilçeler görülmektedir (Tablo 4.1.12).

4.2. Psikolojik Güçlendirme Anlamlılık Alt Boyutunun Yordamasında Okul Ortamını Oluşturan Değişkenlerin Etkisine İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 1)

Psikolojik güçlendirme anlamlılık alt boyutunun yordamasında okul ortamını oluşturan değişkenlerin durumuna ilişkin regresyon analizi Tablo 4.2.1’de belirtilmiştir.

Tablo 4.2.1. Psikolojik Güçlendirme Anlamlılık Alt Boyutunun Yordamasında Okul Ortamını Oluşturan Değişkenlerin Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

	β	t	P	R	R ²	Düzenlenmiş R ²	F _(df)
Model 1							
Okul Türü	0.00	0.12	0.90				
				0.12	0.01	0.00	2.48 _(2.340)
Okulda Spor Salonu Var mı?	-0.11	-2.05	0.04				
Model 2							
Okul Türü	-0.01	-0.18	0.85				
Okulda Spor Salonu Var mı?	-0.13	-2.28	0.02				
				0.14	0.02	0.01	1.92 _(4.338)
Beden Eğitimi Öğretmeni Sayısı	-0.05	-0.79	0.42				
Okuldaki Öğrenci Sayısı	-0.05	-0.86	0.38				

Okul ortamı için seçilen okul türü, okulda spor salonu var mı, beden eğitimi öğretmeni sayısı ve okuldaki öğrenci sayısı bağımsız değişkenlerinin psikolojik güçlendirme anlamlılık alt boyutunu her iki modelde de anlamlı etkilemediği belirlenmiştir. Durbin-Watson değeri 0.953 olarak bulunmuştur.

4.2. Psikolojik Güçlendirmenin Yeterlilik Alt Boyutunun Yordamasında Okul Ortamını Oluşturan Değişkenlerin Etkisine İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 1)

Psikolojik güçlendirmenin yeterlilik alt boyutunun yordamasında okul ortamını oluşturan değişkenlerin durumuna ilişkin regresyon analizi Tablo 4.2.2’de belirtilmiştir.

Tablo 4.2.2. Psikolojik Güçlendirmenin Yeterlilik Alt Boyutunun Yordamasında Okul Ortamını Oluşturan Değişkenlerin Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

	β	t	P	R	R ²	Düzenlenmiş R ²	F _(df)
Model 1							
Okul Türü	0.04	0.81	0.41				
				0.11	0.01	0.00	2.436 _(2,340)
Okulda Spor Salonu Var mı?	-0.09	-1.61	0.10				
Model 2							
Okul Türü	0.03	-0.50	0.61				
Okulda Spor Salonu Var mı?	-0.10	-1.66	0.09				
				0.13	0.01	0.00	1.47 _(4,338)
Beden Eğitimi Öğretmeni Sayısı	-0.01	-0.19	0.84				
Okuldaki Öğrenci Sayısı	-0.05	-0.83	0.40				

Okul ortamı için seçilen okul türü, okulda spor salonu var mı, beden eğitimi öğretmeni sayısı ve okuldaki öğrenci sayısı bağımsız değişkenlerinin psikolojik güçlendirmenin yeterlilik alt boyutunu her iki modelde de anlamlı etkilemediği belirlenmiştir. Durbin-Watson değeri 1.085 olarak bulunmuştur.

4.2. Psikolojik Güçlendirmenin Özerklik Alt Boyutunun Yordamasında Okul Ortamını Oluşturan Değişkenlerin Etkisine İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 1)

Psikolojik güçlendirmenin özerklik alt boyutunun yordamasında okul ortamını oluşturan değişkenlerin durumuna ilişkin regresyon analizi Tablo 4.2.3’de belirtilmiştir.

Tablo 4.2.3. Psikolojik Güçlendirmenin Özerklik Alt Boyutunun Yordamasında Okul Ortamını Oluşturan Değişkenlerin Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

	β	t	P	R	R ²	Düzenlenmiş R ²	F _(df)
Model 1							
Okul Türü	0.02	0.50	0.61				
				0.10	0.01	0.00	2.06 _(2.340)
Okulda Spor Salonu Var mı?	-0.09	-1.67	0.09				
Model 2							
Okul Türü	0.00	0.10	0.91				
Okulda Spor Salonu Var mı?	-0.11	-1.90	0.05				
				0.14	0.02	0.00	1.81 _(4.338)
Beden Eğitimi Öğretmeni Sayısı	-0.04	-0.64	0.51				
Okuldaki Öğrenci Sayısı	-0.07	-1.12	0.26				

Okul ortamı için seçilen okul türü, okulda spor salonu var mı, beden eğitimi öğretmeni sayısı ve okuldaki öğrenci sayısı bağımsız değişkenlerinin psikolojik güçlendirmenin özerklik alt boyutunu her iki modelde de anlamlı etkilemediği belirlenmiştir. Durbin-Watson değeri 0.817 olarak bulunmuştur.

4.2. Psikolojik Güçlendirmenin Etki Alt Boyutunun Yordamasında Okul Ortamını Oluşturan Değişkenlerin Etkisine İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 1)

Psikolojik güçlendirmenin etki alt boyutunun yordamasında okul ortamını oluşturan değişkenlerin durumuna ilişkin regresyon analizi Tablo 4.2.4’de belirtilmiştir.

Tablo 4.2.4. Psikolojik Güçlendirmenin Etki Alt Boyutunun Yordamasında Okul Ortamını Oluşturan Değişkenlerin Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

	β	t	P	R	R^2	Düzenlenmiş R^2	F _(df)
Model 1							
Okul Türü	0.02	0.36	0.71				
				0.09	0.00	0.00	1.62 _(2,340)
Okulda Spor Salonu Var mı?	-0.08	-1.53	0.12				
Model 2							
Okul Türü	0.00	0.07	0.93				
Okulda Spor Salonu Var mı?	-0.09	-1.64	0.10				
				0.11	0.01	0.00	1.16 _(4,338)
Beden Eğitimi Öğretmeni Sayısı	-0.02	-0.35	0.72				
Okuldaki Öğrenci Sayısı	-0.05	-0.82	0.41				

Okul ortamı için seçilen okul türü, okulda spor salonu var mı, beden eğitimi öğretmeni sayısı ve okuldaki öğrenci sayısı bağımsız değişkenlerinin psikolojik güçlendirmenin etki alt boyutunu her iki modelde de anlamlı etkilemediği belirlenmiştir. Durbin-Watson değeri 0.031 olarak bulunmuştur.

4.3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Bazı Demografik Değişkenlere Göre Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Arasındaki İlişkisi (Hipotez 2)

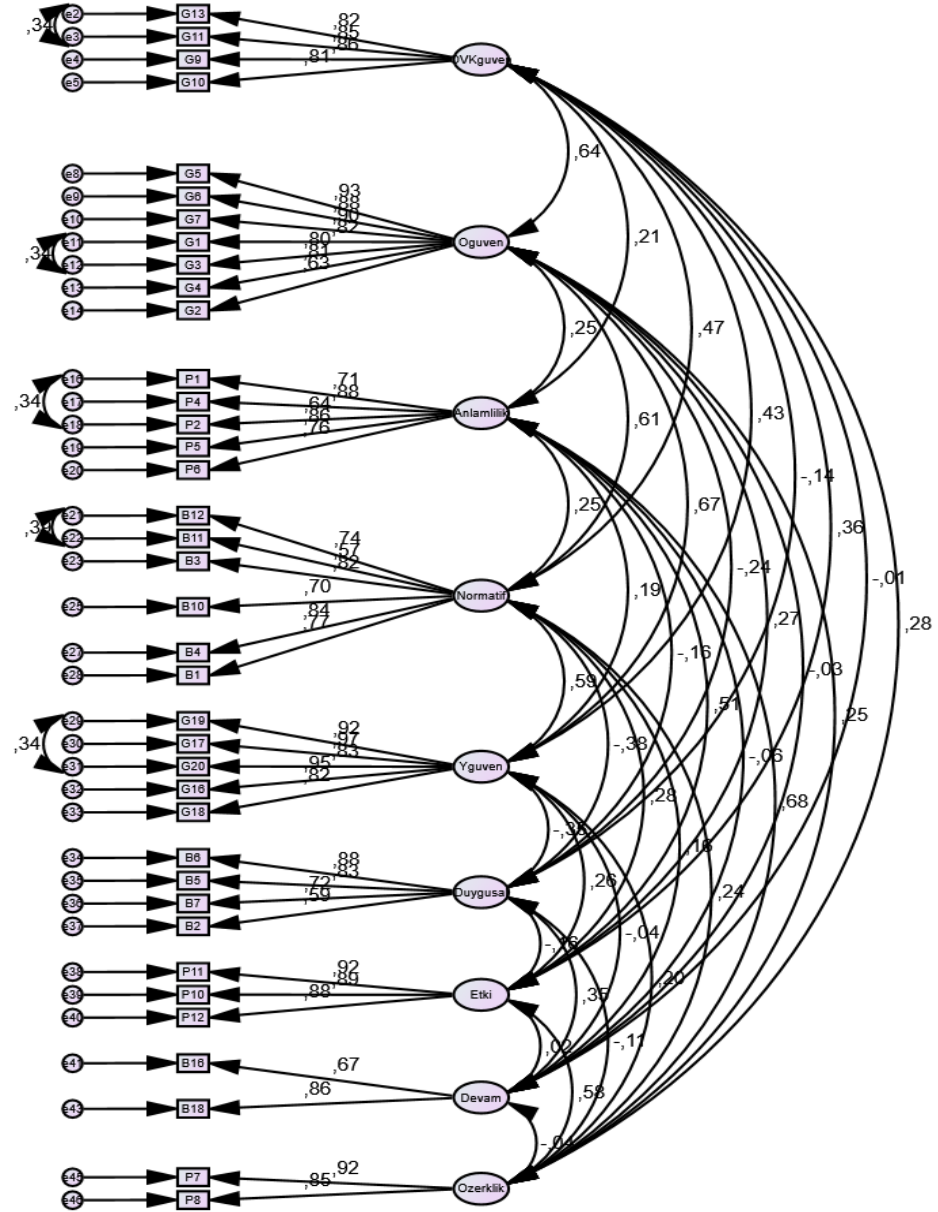
Tablo 4.3.1. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Kaiser-Meyer-Olkin Uygunluk Ölçütü, Bartlett Küresellik Testi ve Cronbach Alpha Değerleri

KMO ve Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Uygunluk Ölçütü.		.915
Bartlett Küresellik Testi	Ki-Kare	13058.53
		3
	Sd	1035
	P<.	.000
Cronbach Alpha		.896

Ölçeğin örneklem açısından geçerlik analizi için uygunluğunu belirlemek adına yapılan analizde KMO (değişken değerlerinin tutarlılığı) değerinin .915 olduğu görülmüştür ($1.00 < KMO < 0.60$). Buna göre elde edilen değer ölçek uygulamalarının “çok uygun” olduğunu göstermektedir (Field, 2009). Bartlett küresellik ölçeği ki-kare değeri de (1035.13058) $p < .001$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Güvenilirlik katsayısını gösterir Cronbach Alpha değeri ise yüksek kategorisinde bulunan .896 olarak bulunmuş ve ölçekler güvenilir olarak kabul edilmiştir. KOM değerinin yüksek olması ölçekteki her bir değişkenin diğer ölçekteki değişkenler tarafından mükemmel bir şekilde tahmin edilebileceği anlamın gelir.

Aşağıda AMOS veri analiz programı kullanılarak elde edilen tez de kullanılmış bulunan ölçek alt boyutları için yapılmış doğrulayıcı faktör analizine (DFA) ilişkin program çıktısı görülmektedir. Bu doğrulayıcı faktör analiziyle; faktörler ve ifadeler arası varsa korelasyon değerleri tespit edilmiştir. Uyuşum geçerliliği (convergent validity) için her faktör altında bulunan ifadelerle olan ilişki gücüne bakılması gerekir. Bu değer .50 üzeri olduğunda kabul edilebilir. İdeali .60 üzeri olmasıdır.

Şekil 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları



Yapısal eşitlik modellemesi incelendiğinde, araştırma kurgusal yapısında yer alan tüm ölçeklerin maddeleri ve alt boyutları birlikte modele girilmiş, genel olarak modeldeki alt boyutların kurguda yer alan beklentileri karşıladığı görülmüştür. Bu alt boyutlar içinde modele giremeyen tek alt boyut, Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin alt boyutu olan “yeterlik” alt boyutudur. Faktör analizi sonucuna bakıldığında faktör yüklerinin genelde uygun olduğu .50’nin altında bulunan sadece bir madde bulunduğu elde edilen en büyük faktör yükünün ise .98 olarak bulunduğu görülmüştür.

Ayırt edici geçerlilik için ise faktörler arasındaki ilişki gücüne bakılması gerekir. Faktörler arası korelasyonların 8’ den küçük olması gerekir(Çapık, 2014). Bununla birlikte modelin uygunluğu değerleri olarak CMIN/DF, GFI, AGFI, CFI, PCFI, PCLOSE, RMSEA değerlerine de bakılmıştır.

Tablo 4.3.2. Tüm Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uygunluk İndeksleri

Gösterge	Norm Değer	Analiz Değeri
CMIN/DF	<5	1.724
GFI	.9	.861
AGFI	.9	.834
CFI	.9	.956
PCFI	.9	.848
PCLOSE	>.05	.936
RMSEA	<.05	.046

Uyum iyiliği indeksleri ve normal değerlerinden yola çıkarak aynı faktöre ait olan model uygunluk değerleri için yapılan analizlerde (Tablo 4.3.2.) sol sütunda yazılan norm değerlere ve sağ sütunda yer alan analiz değerlerine bakıldığında tüm değerlerin uygun aralıklarda yer aldığı görülmektedir (Çapık, 2014).

Tablo 4.3.3. Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutlarının Korelasyon Kat sayıları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	--									
2	0.69**	--								
3	0.40**	0.44**	--							
4	0.40**	0.44**	1.00**	--						
5	0.25**	0.23**	0.27**	1	--					
6	0.20**	0.18**	0.32**	0.62**	1	--				
7	0.18**	0.16**	0.26**	0.60**	0.41**	1	--			
8	0.05	0.03	0.05**	0.21**	0.26**	0.11*	1	--		
9	0.17**	0.13*	0.17	0.36**	0.31**	0.30**	0.47**	1	--	
10	0.10	0.00	0.06	0.09	0.13*	0.04	0.44**	0.50**	1	--

*p<.05 **p<.01

1: Anlamlılık, 2: Yeterlilik, 3: Özerklik 4: Etki, 5: Öğretmene Güven, 6: Öğrenciye Güven, 7: Yöneticiye Güven, 8: Duygusal Bağlılık, 9: Normatif Bağlılık, 10: Devam Bağlılığı

Ölçek alt boyutlarına ilişkin korelasyon analizleri Tablo 4.3.3'te verilmiştir. Alt ölçeklerde çoğunlukla .05 düzeyinde anlamlı ve doğrusal ilişki bulunmuştur.

Tablo 4.3.4. Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenirlik ile CR AVE ve MSV Analizi

	CR	AVE	MSV	Max R(H)	Devam	Öğr. Güven	Öğt. Güven	Anlamlılık	Normatif	Yön. Güven	Duygusal	Etki	Özerklik
Devam	0.744	0.596	0.125	0.787	0.772								
Öğr. Güven	0.901	0.696	0.406	0.929	-0.012	0.834							
Öğt. Güven	0.938	0.686	0.445	0.971	-0.032	0.637	0.828						
Anlamlılık	0.881	0.600	0.456	0.977	-0.057	0.209	0.246	0.774					
Normatif	0.881	0.557	0.367	0.981	0.160	0.474	0.606	0.249	0.746				
Yön. Güven	0.956	0.812	0.445	0.988	-0.044	0.427	0.667	0.185	0.589	0.901			
Duygusal	0.846	0.583	0.146	0.989	0.354	-0.143	-0.238	-0.159	-0.382	-0.350	0.764		
Etki	0.924	0.803	0.342	0.991	0.020	0.364	0.272	0.507	0.281	0.256	-0.159	0.896	
Özerklik	0.878	0.783	0.456	0.991	-0.039	0.277	0.247	0.675	0.242	0.196	-0.115	0.585	0.885

Ölçeklerin uygunluk testlerinden sonra ölçek geçerliliği testleri yapılmıştır. Bileşik güvenirlik (Composite Reliability-CR) değerinin .70'ten büyük olması çıkan ortak varyans (Average Variance Extracted-AVE) .50'den büyük olması paylaşılan maksimum varyans (Maximum Shared Variance-MSV) değerleri ile her faktörün korelasyon değerlerinin diagonal değerlerinden büyük olmaması ölçeğin geçerliliğinin ve güvenirliğinin olduğunun göstergesidir (Uslu, 2017).

Elde edilen sonuçlar test edilen araştırma modelinin ilişkilerinin ve bu modelle kullanılan verilerin uygunluğunu göstermektedir.

Tablo 4.3.5. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Demografik Bilgilerine Göre Araştırma Değişkenlerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Cinsiyet	N	Anlamlılık	Yeterlilik	Özerklik	Etki	Öğretmene Güven	Öğrenciye Güven	Yöneticiye Güven	Duygusal Bağlılık	Normatif Bağlılık	Devam Bağlılığı
Kadın	126	14.40 ±1.3	14.15±1.36	13.16±1.99	12.71±2.33	25.49±6.37	25.40±6.72	19.61±5.50	27.16±4.77	28.42±7.40	23.46±8.05
Erkek	221	14.26±1.58	14.16±1.49	13.14±2.18	12.90±2.38	26.39±6.64	25.63±7.06	19.48±5.95	28.77±6.16	29.87±7.15	24.70±8.96
Toplam	347	14.31±1.48	14.16±1.44	13.15±2.11	12.83±2.36	26.06±6.55	25.55±6.93	19.53±5.78	28.19±5.74	29.35±7.26	24.25±8.65
Yaş	N										
29 ve altı	96	14.22±1.95	14.03±1.78	13.27±2.20	12.91±2.48	26.18±6.99	25.98±7.88	20.00±5.99	27.59±5.66	29.12±8.05	25.21±9.02
30-39	143	14.21±1.46	14.06±1.44	13.04±2.00	12.74±2.32	26.02±6.49	25.29±6.48	19.28±5.66	27.76±5.49	28.90±7.11	23.25±8.33
40 ve üzeri	105	14.50±0.91	14.40±1.04	13.20±2.19	12.85±2.35	26.00±6.34	25.45±6.62	19.46±5.81	29.26±6.05	30.20±6.78	24.78±8.73
Toplam	344	14.30±1.48	14.15±1.45	13.15±2.11	12.82±2.37	26.06±6.57	25.53±6.92	19.54±5.79	28.17±5.75	29.36±7.29	24.26±8.67
Öğrenci Sayısı	N										
600 ve altında	111	14.40±1.17	14.20±1.24	13.40±1.74	13.06±2.19	27.43±6.02	26.78±6.83	20.91±5.39	28.01±5.08	29.90±6.44	24.07±9.13
601-1100 arası	109	14.45±1.06	14.32±1.07	13.20±2.32	12.71±2.52	26.17±7.00	26.72±7.16	19.09±5.93	28.72±5.90	29.97±7.27	23.81±9.41
1101 ve üzerinde	127	14.11±1.94	13.98±1.83	12.89±2.19	12.73±2.37	24.78±6.39	23.47±6.36	18.69±5.80	27.88±6.14	28.32±7.86	24.78±7.51
Toplam	347	14.31±1.48	14.16±1.44	13.15±2.11	12.83±2.36	26.06±6.55	25.55±6.93	19.53±5.78	28.19±5.74	29.35±7.26	24.25±8.65

4.4. Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğretmene Güvenin Yordamasında Cinsiyet Rolüne İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3)

Okul ortamının psikolojik güçlendirme özelliğinin beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel güven alt boyutu olan öğretmene güven için cinsiyet durumu açısından test etmek amacı ile yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4.4.1’de belirtilmiştir.

Tablo 4.4.1. Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğretmene Güvenin Yordamasında Cinsiyet Rolüne İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

	β	t	P	R	R^2	Düzenlenmiş R^2	$F_{(df)}$
Model 1							
Cinsiyet	0.06	1.24	0.21				
				0.06	0.00	0.00	1.53 _(1.345)
Model 2							
Cinsiyet	0.07	1.40	0.16				
				0.37	0.14	0.12	11.07** _(5.341)
Anlamlılık	0.12	1.81	0.07				
Yeterlilik	-0.02	-0.32	0.74				
Özerklik	0.25	3.69	0.00				
Etki	0.07	1.15	0.25				

***p < 0.05 ** p < 0.01**

Cinsiyet değişkeni birinci modelde tek başına anlamlı değildir. İkinci modelde cinsiyet değişkenine dahil edilen güçlendirmenin alt boyutları ile model anlamlıdır ve öğretmene güveni %12 yordamaktadır ($R=0.37$; $R^2=0.14$; Düzenlenmiş $R^2=0.12$; $F_{(5.341)}=11.07$; $p<0.01$). İkinci adımda anlamlı çıkan modelde tek tek alt boyutlara bakıldığında sadece özerklik boyutunun öğretmene güven için doğrusal yönde anlamlı etkilediği görülmektedir. Durbin-Watson değerinin 1-3 arasında olması beklenir (Field, 2009) Bu değerlerin üzerinde veya aşağısında çıkan değer ilişkili hata değeri olduğunu gösterir. Tablo 4.4.1’de çıkan değer 1.813 tür. Bu değer modelin anlamlı olduğunu göstermektedir. Tolerans değeri 0.46-0.99 arasında. VIF değeri 1.00-2.16 arasında bulunmuştur.

4.4. Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğrenciye Güvenin Yordamasında Cinsiyet Rolüne İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3)

Okul ortamının psikolojik güçlendirme özelliğinin beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel güven alt boyutu olan öğrenciye güven için cinsiyet durumu açısından test etmek amacı ile yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4.4.2’de belirtilmiştir.

Tablo 4.4.2. Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğrenciye Güvenin Yordamasında Cinsiyet Rolüne İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

	β	t	P	R	R ²	Düzenlenmiş R ²	F _(df)
Model 1							
Cinsiyet	0.01	0.30	0.76	0.01	0.00	-0.00	0.09 _(1,345)
Model 2							
Cinsiyet	0.01	0.27	0.78	0.39	0.15	0.14	12.38** _(5,341)
Anlamlılık	0.05	0.78	0.43				
Yeterlilik	-0.07	-1.00	0.31				
Özerklik	0.27	4.04	0.00				
Etki	0.17	2.67	0.00				

*p < 0.05 ** p < 0.01

Cinsiyet değişkeni birinci modelde tek başına anlamlı değildir. İkinci modelde cinsiyet değişkenine dahil edilen güçlendirmenin alt boyutları ile model anlamlıdır ve öğrenciye güveni %14 yordamaktadır (R=0.39; R²=0.15; Düzenlenmiş R²=0.14; F_(5,341)=12.38; p<0.01). İkinci adımda anlamlı çıkan modelde tek tek alt boyutlara bakıldığında sadece özerklik ve etki boyutunun öğrenciye güven için pozitif yönde anlamlı etkilediği görülmektedir. Durbin-Watson değeri 1.957 bulunmuştur. Modelin anlamlı olduğu görülmektedir. Tolerans değeri 0.46-0.99. VIF değeri 1.00-2.16 arasındadır.

4.4. Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Yöneticiye Güvenin Yordamasında Cinsiyet Rolüne İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3)

Okul ortamının psikolojik güçlendirme özelliğinin beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel güven alt boyutu olan yöneticiye güven için cinsiyet durumu açısından test etmek amacı ile yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4.4.3’de belirtilmiştir.

Tablo 4.4.3. Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Yöneticiye Güvenin Yordamasında Cinsiyet Rolüne İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

	β	t	P	R	R ²	Düzenlenmiş R ²	F _(df)
Model 1							
Cinsiyet	-0.01	-0.19	0.84	0.01	0.00	-0.00	0.03 _(1.345)
Model 2							
Cinsiyet	-0.01	-0.23	0.81	0.30	0.09	0.07	6.78** _(5.341)
Anlamlılık	0.07	1.04	0.29				
Yeterlilik	-0.03	-0.45	0.65				
Özerklik	0.14	2.10	0.03				
Etki	0.16	2.42	0.01				

***p < 0.05 ** p < 0.01**

Cinsiyet değişkeni birinci modelde tek başına anlamlı değildir. İkinci modelde cinsiyet değişkenine dahil edilen güçlendirmenin alt boyutları ile model anlamlıdır ve yöneticiye güveni %7 yordamaktadır (R=0.30; R²=0.09; Düzenlenmiş R²=0.07; F_(5.341)=6.78; p<0.01). İkinci adımda anlamlı çıkan modelde tek tek alt boyutlara bakıldığında özerklik ve etki boyutunun öğrenciye güveni istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı ölçüde etkilediği görülmektedir. Durbin-Watson değeri 1.937’dir. Bu değere bakarak modelin anlamlı olduğunu söyleyebiliriz. Tolerans değeri 0.46-0.99 arasında. VIF değeri 1.00-2.16 arasında bulunmuştur.

4.4. Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğretmene Güvenin Yordamasında Yaş Rolüne İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3)

Okul ortamının psikolojik güçlendirme özelliğinin beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel güven alt boyutu olan öğretmene güven için yaş durumu açısından test etmek amacı ile yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4.4.4’de belirtilmiştir.

Tablo 4.4.4. Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğretmene Güvenin Yordamasında Yaş Rolüne İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

	β	t	P	R	R^2	Düzenlenmiş R^2	F(df)
Model 1							
Yaş	-0.01	-0.19	0.84				
				0.01	0.00	-0.00	0.04 _(1.342)
Model 2							
Yaş	-0.01	-0.29	-0.77				
				0.36	0.13	0.12	10.64** _(5.338)
Anlamlılık	0.11	1.64	0.10				
Yeterlilik	-0.01	-0.16	0.86				
Özerklik	0.25	3.63	0.00				
Etki	0.07	1.21	0.22				

***p < 0.05 ** p < 0.01**

Yaş değişkeni birinci modelde tek başına anlamlı değildir. İkinci modelde yaş değişkenine dahil edilen güçlendirmenin alt boyutları ile model anlamlıdır ve öğretmene güveni %12 yordamaktadır ($R=0.36$; $R^2=0.13$; Düzenlenmiş $R^2=0.12$; $F_{(5.338)}=10.64$; $p<0.01$). İkinci adımda anlamlı çıkan modelde tek tek alt boyutlara bakıldığında sadece özerklik alt boyutunun bağımlı değişkeni pozitif yönde anlamlı etkilediği görülmüştür. Durbin-Watson değeri 1.797 bulunmuştur ve model anlamlıdır. Tolerans değeri 0.45-0.98 arasında. VIF değeri 1.01-2.18 arasında bulunmuştur.

4.4. Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğrenciye Güvenin Yordamasında Yaş Rolüne İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3)

Okul ortamının psikolojik güçlendirme özelliğinin beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel güven alt boyutu olan öğrenciye güven için yaş durumu açısından test etmek amacı ile yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4.4.5’de belirtilmiştir.

Tablo 4.4.5. Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğrenciye Güvenin Yordamasında Yaş Rolüne İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

	β	t	P	R	R ²	Düzenlenmiş R ²	F _(df)
Model 1							
Yaş	-0.02	-0.52	0.59				
				0.02	0.00	-0.00	0.27 _(1.342)
Model 2							
Yaş	-0.02	-0.41	-0.67				
				0.39	0.15	0.13	12.11** _(5.338)
Anlamlılık	0.06	0.84	0.39				
Yeterlilik	-0.07	-1.02	0.30				
Özerklik	0.27	3.98	0.00				
Etki	0.16	2.62	0.00				

***p < 0.05 ** p < 0.01**

Yaş değişkeni birinci modelde tek başına anlamlı değildir. İkinci modelde yaş değişkenine dahil edilen güçlendirmenin alt boyutları ile model anlamlıdır ve öğrenciye güveni %13 yordamaktadır (R=0.39; R²=0.15; Düzenlenmiş R²=0.13; F_(5.338)=12.11; p<0.01). İkinci adımda anlamlı çıkan modelde tek tek alt boyutlara bakıldığında sadece güçlendirmenin alt boyutu olan özerklik ve etkinin değişkeni pozitif yönde anlamlı etkilediği görülmüştür. Durbin-Watson değeri 1.951 bulunmuştur ve bu değere bakıldığında model anlamlıdır. Tolerans değeri 0.45-0.98 arasında. VIF değeri 1.01-2.18 arasında bulunmuştur.

4.4. Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Yöneticiye Güvenin Yordamasında Yaş Rolüne İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3)

Okul ortamının psikolojik güçlendirme özelliğinin beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel güven alt boyutu olan yöneticiye güven için yaş durumu açısından test etmek amacı ile yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4.4.6’da belirtilmiştir.

Tablo 4.4.6. Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Yöneticiye Güvenin Yordamasında Yaş Rolüne İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

	β	t	P	R	R ²	Düzenlenmiş R ²	F _(df)
Model 1							
Yaş	-0.03	-0.63	0.52				
				0.03	0.00	-0.00	0.39 _(1,342)
Model 2							
Yaş	-0.03	-0.65	0.51				
				0.30	0.09	0.08	7.04** _(5,338)
Anlamlılık	0.07	0.98	0.32				
Yeterlilik	-0.02	-0.28	0.77				
Özerklik	0.14	2.07	0.03				
Etki	0.16	2.44	0.01				

***p < 0.05 ** p < 0.01**

Yaş değişkeni birinci modelde tek başına anlamlı değildir. İkinci modelde yaş değişkenine dahil edilen güçlendirmenin alt boyutları ile model anlamlıdır ve öğrenciye güveni %8 yordamaktadır (R=0.30; R²=0.09; Düzenlenmiş R²=0.08; F_(5,338)=7.04; p<0.01). İkinci adımda anlamlı çıkan modelde tek tek alt boyutlara bakıldığında sadece güçlendirmenin alt boyutu olan özerklik ve etkinin bağımlı değişkeni pozitif yönde anlamlı etkilediği görülmüştür. Durbin-Watson değeri 1.955 bulunmuştur ve model genel olarak anlamlıdır. Tolerans değeri 0.45-0.98 arasında. VIF değeri 1.01-2.18 arasında bulunmuştur.

4.4. Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğrenciye Güvenin Yordamasında Spor Salonu ve Spor Malzemesi Etkisine İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3)

Okul ortamının psikolojik güçlendirme özelliğinin beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel güven alt boyutu öğrenciye güvenin okulun fiziki şartlarını oluşturan yeterli spor malzemesi olup olmadığı ve spor salonunun varlığı açısından test etmek amacı ile yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4.4.7’de belirtilmiştir.

Tablo 4.4.7. Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğrenciye Güvenin Yordamasında Spor Salonu ve Spor Malzemesi Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

	β	t	P	R	R^2	Düzenlenmiş R^2	$F_{(df)}$
Model 1							
Okulda Spor Salonu Var mı?	-0.07	-1.09	0.27				
				0.13	0.01	0.01	3.28* _(2.344)
Okulda Yeterli Spor Malzemesi Var mı?	-0.08	-1.30	0.19				
Model 2							
Okulda Spor Salonu Var mı?	-0.04	-0.75	0.45				
Okulda Yeterli Spor Malzemesi Var mı?	-0.04	-0.81	0.41				
				0.40	0.16	0.14	10.80** _(6.340)
Anlamlılık	0.05	0.74	0.45				
Yeterlilik	-0.08	-1.09	0.27				
Özerklik	0.26	3.92	0.00				
Etki	0.17	2.69	0.07				

***p < 0.05 ** p < 0.01**

Birinci modelde dahil edilen okulda spor salonu var mı ve okulda yeterli sayıda spor malzemesi var mı değişkenleri model içerisinde anlamlıdır. ($R=0.13$; $R^2=0.01$; Düzenlenmiş $R^2=0.01$; $F_{(2.344)}=3.28$ $p<0.05$). Birinci modelde girilen okulda spor salonu var mı ve okulda yeterli spor malzemesi var mı değişkenleri güven alt boyutu olan öğrenciye güveni %1 yordamaktadır. Modelin ikinci kısmında girilen güçlendirmenin alt boyutları model içinde anlamlıdır ve okulda spor salonu var mı, okulda yeterli sayıda malzeme var

mı değişkenleri ile birlikte öğrenciye güven alt boyutunun %14'ünü yordamaktadır. ($R=0.40$; $R^2=0.16$; Düzeltilmiş $R^2=0.14$; $F_{(6,340)}=10.80$. $p<0.01$). Güçlendirmenin özerklik alt boyutunun ($\beta=0.26$ $p<0.01$) bağımlı değişken olan öğrenciye güven alt boyutu üzerindeki etkisi pozitif yönde anlamlı bulunmuştur. Anlamlılık alt boyutu yeterlilik alt boyutu etki alt boyutunun bağımlı değişken olan öğrenciye güven alt boyutuna anlamlı etkisi bulunmamıştır. Durbin-Watson değeri 1.93 olarak bulunmuştur ve model anlamlıdır. Tolerans değeri 0.45-0.68. VIF değeri 1.45-2.19 arasında bulunmuştur.

4.4. Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğretmene Güvenin Yordamasında Spor Salonu ve Spor Malzemesi Etkisine İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3)

Okul ortamının psikolojik güçlendirme özelliğinin beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel güven alt boyutu olan öğretmene güven için spor salonu ve spor malzemesi açısından test etmek amacı ile yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4.4.8’de belirtilmiştir.

Tablo 4.4.8. Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğretmene Güvenin Yordamasında Spor Salonu ve Spor Malzemesi Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

	β	t	P	R	R^2	Düzenlenmiş R^2	$F_{(df)}$
Model 1							
Okulda Spor Salonu Var mı?	0.03	0.48	0.62				
				0.06	0.00	-0.00	0.81 _(2.344)
Okulda Yeterli Spor Malzemesi Var mı?	-0.08	-1.25	0.21				
Model 2							
Okulda Spor Salonu Var mı?	0.05	0.94	0.34				
Okulda Yeterli Spor Malzemesi Var mı?	0.04	-0.65	0.51				
				0.37	0.13	0.12	9.00** _(6.340)
Anlamlılık	0.12	1.77	0.07				
Yeterlilik	-0.02	-0.32	0.74				
Özerklik	0.24	3.63	0.00				
Etki	0.08	1.25	0.20				

***p < 0.05 ** p < 0.01**

Spor salonu ve spor malzemesi değişkeni birinci modelde tek başına anlamlı değildir. İkinci modelde değişkenlere dahil edilen güçlendirmenin alt boyutları ile model anlamlıdır ve öğretmene güveni %12 yordamaktadır ($R=0.37$; $R^2=0.13$; Düzenlenmiş $R^2=0.12$; $F_{(6.340)}=9.00$; $p<0.01$). İkinci adımda anlamlı çıkan modelde tek tek alt boyutlara bakıldığında sadece güçlendirmenin özerklik alt boyutunun bağımlı değişkeni pozitif yönde anlamlı etkilediği görülmüştür. Durbin-Watson değeri 1.798 bulunmuştur ve bu değere bakarak modelin anlamlı olduğunu söyleyebiliriz. Tolerans değeri 0.45-0.68 arasında. VIF değeri 1.45-2.19 arasında bulunmuştur.

4.4.Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Yöneticiye Güvenin Yordamasında Spor Salonu ve Spor Malzemesi Etkisine İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3)

Okul ortamının psikolojik güçlendirme özelliğinin beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel güven alt boyutu olan yöneticiye güven için spor salonu ve spor malzemesi açısından test etmek amacı ile yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4.4.9’da belirtilmiştir.

Tablo 4.4.9. Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Yöneticiye Güvenin Yordamasında Spor Salonu ve Spor Malzemesi Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

	β	t	P	R	R^2	Düzenlenmiş R^2	F _(df)
Model 1							
Okulda Spor Salonu Var mı?	0.09	1.45	0.14				
				0.11	0.01	0.00	2.22 _(2,344)
Okulda Yeterli Spor Malzemesi Var mı?	-0.13	-2.08	0.03				
Model 2							
Okulda Spor Salonu Var mı?	0.11	1.88	0.06				
Okulda Yeterli Spor Malzemesi Var mı?	-0.10	-1.71	0.08				
				0.31	0.10	0.08	6.39** _(6,340)
Anlamlılık	0.08	1.20	0.22				
Yeterlilik	-0.04	-0.62	0.53				
Özerklik	0.14	2.06	0.04				
Etki	0.16	2.49	0.01				

***p < 0.05 ** p < 0.01**

Spor salonu ve spor malzemesi değişkeni birinci modelde tek başına anlamlı değildir. İkinci modelde değişkenlere dahil edilen güçlendirmenin alt boyutları ile model anlamlıdır ve yöneticiye güveni %8 yordamaktadır (R=0.31; $R^2=0.10$; Düzenlenmiş $R^2=0.08$; $F_{(6,340)}=6.39$; $p<0.01$). İkinci adımda anlamlı çıkan modelde tek tek alt boyutlara bakıldığında sadece güçlendirmenin alt boyutu olan özerklik ve etkinin bağımlı değişkeni pozitif yönde anlamlı etkilediği görülmüştür. Durbin-Watson değeri 1.953 bulunmuştur ve model genel olarak anlamlıdır. Tolerans değeri 0.45-0.68 arasında. VIF değeri 1.45-2.19 arasında bulunmuştur.

4.4. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğrenciye Güvenin Yordamasında Beden Eğitimi Öğretmeninin Okulundaki ve Meslekteki Görev Süresi(kıdem) Rolüne İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3)

Okul ortamının psikolojik güçlendirme özelliğinin beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel güven alt boyutu olan öğrenciye güven için okulundaki ve meslekteki görev süresi(kıdem) açısından test etmek amacı ile yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4.4.10'da belirtilmiştir.

Tablo 4.4.10. Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğrenciye Güvenin Yordamasında Beden Eğitimi Öğretmeninin Okulundaki ve Meslekteki Görev Süresi(kıdem) Rolüne İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

	β	t	P	R	R^2	Düzenlenmiş R^2	$F_{(df)}$
Model 1							
Meslekteki Yılı	0.03	0.56	0.57				
				0.03	0.00	-0.00	0.20 _(2.344)
Okuldaki Görev Süresi	-0.02	-0.48	0.62				
Model 2							
Meslekteki Yılı	0.02	0.46	0.64				
Okuldaki Görev Süresi	-0.01	-0.28	0.77				
				0.39	0.15	0.13	10.31** _(6.340)
Anlamlılık	0.05	0.77	0.43				
Yeterlilik	-0.07	-0.99	0.31				
Özerklik	0.27	4.03	0.00				
Etki	0.17	2.67	0.00				

***p < 0.05 ** p < 0.01**

Meslekteki yılı ve okuldaki görev süresi değişkeni birinci modelde tek başına anlamlı değildir. İkinci modelde değişkenlere dahil edilen güçlendirmenin alt boyutları ile model anlamlıdır ve öğrenciye güveni %13 yordamaktadır ($R=0.39$; $R^2=0.15$; Düzenlenmiş $R^2=0.13$; $F_{(6.340)}=10.31$; $p<0.01$). İkinci adımda anlamlı çıkan modelde tek tek alt boyutlara bakıldığında sadece güçlendirmenin alt boyutu olan özerklik ve etkinin bağımlı değişkeni

pozitif yönde anlamlı etkilediği görülmüştür. Durbin-Watson değeri 1.947 olarak bulunmuştur ve model genel olarak anlamlıdır. Tolerans değeri 0.45-0.83 arasında. VIF değeri 1.19-2.19 arasında bulunmuştur.

4.4. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğretmene Güvenin Yordamasında Beden Eğitimi Öğretmeninin Okulundaki ve Meslekteki Görev Süresi(kıdem) Rolüne İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3)

Okul ortamının psikolojik güçlendirme özelliğinin beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel güven alt boyutu olan öğretmene güven için okulundaki ve meslekteki görev süresi(kıdem) açısından test etmek amacı ile yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4.4.11.'de belirtilmiştir.

Tablo 4.4.11. Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğretmene Güvenin Yordamasında Beden Eğitimi Öğretmeninin Okulundaki ve Meslekteki Görev Süresi(kıdem) Rolüne İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

	β	t	P	R	R^2	Düzenlenmiş R^2	F _(df)
Model 1							
Meslekteki Yılı	0.03	0.61	0.53				
				0.05	0.00	-0.00	0.42 _(2,344)
Okuldaki Görev Süresi	-0.05	-0.87	0.38				
Model 2							
Meslekteki Yılı	0.02	0.46	0.64				
Okuldaki Görev Süresi	-0.05	-0.89	0.36				
				0.37	0.13	0.12	8.98** _(6,340)
Anlamlılık	0.12	1.72	0.08				
Yeterlilik	-0.01	-0.21	0.82				
Özerklik	0.24	3.64	0.00				
Etki	0.07	1.16	0.24				

***p < 0.05 ** p < 0.01**

Meslekteki yılı ve okuldaki görev süresi değişkeni birinci modelde tek başına anlamlı değildir. İkinci modelde değişkenlere dahil edilen güçlendirmenin alt boyutları ile model anlamlıdır ve öğrenciye güveni %12 yordamaktadır (R=0.37; $R^2=0.13$; Düzenlenmiş

$R^2=0.12$; $F_{(6,340)}=8.98$; $p<0.01$). İkinci adımda anlamlı çıkan modelde tek tek alt boyutlara bakıldığında sadece güçlendirme özelliğinin özerklik alt boyutunun bağımlı değişkeni pozitif yönde anlamlı etkilediği görülmüştür. Durbin-Watson değeri 1.790 olarak bulunmuştur ve bu değer doğrultusunda model anlamlıdır. Tolerans değeri 0.45-0.83 arasında. VIF değeri 1.19-2.19 arasında bulunmuştur.

4.4. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Yöneticiye Güvenin Yordamasında Beden Eğitimi Öğretmeninin Okulundaki ve Meslekteki Görev Süresi(kıdem) Rolüne İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3)

Okul ortamının psikolojik güçlendirme özelliğinin beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel güven alt boyutu olan yöneticiye güven için okulundaki ve meslekteki görev süresi(kıdem) açısından test etmek amacı ile yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4.4.12’de belirtilmiştir.

Tablo 4.4.12. Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Yöneticiye Güvenin Yordamasında Beden Eğitimi Öğretmeninin Okulundaki ve Meslekteki Görev Süresi(kıdem) Rolüne İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

	β	t	P	R	R^2	Düzenlenmiş R^2	$F_{(df)}$
Model 1							
Meslekteki Yılı	0.02	0.42	0.66				
Okuldaki Görev Süresi	-0.08	-1.44	0.15	0.07	0.00	0.00	1.05 _(2.344)
Model 2							
Meslekteki Yılı	0.01	0.29	0.77				
Okuldaki Görev Süresi	-0.07	-1.36	0.17				
Anlamlılık	0.07	1.07	0.28	0.30	0.09	0.08	5.98** _(6.340)
Yeterlilik	-0.02	-0.35	0.72				
Özerklik	0.14	2.09	0.03				
Etki	0.15	2.32	0.02				

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

Meslekteki yılı ve okuldaki görev süresi değişkeni birinci modelde tek başına anlamlı değildir. İkinci modelde değişkenlere dahil edilen güçlendirmenin alt boyutları ile model anlamlıdır ve öğrenciye güveni %8 yordamaktadır ($R=0.30$; $R^2=0.09$; Düzenlenmiş $R^2=0.08$; $F_{(6,340)}=5.98$; $p<0.01$). İkinci adımda anlamlı çıkan modelde tek tek alt boyutlara bakıldığında sadece güçlendirmenin özerklik ve etki alt boyutunun bağımlı değişkeni pozitif yönde anlamlı etkilediği görülmüştür. Durbin-Watson değeri 1.952 olarak bulunmuştur ve model anlamlıdır. Tolerans değeri 0.45-0.83 arasında. VIF değeri 1.19-2.19 arasında bulunmuştur.

4.4. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Normatif Bağlılığın Yordamasında Cinsiyet Rollerine İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3)

Okul ortamının psikolojik güçlendirme özelliğinin beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık alt boyutu olan normatif bağlılığın cinsiyet açısından test etmek amacı ile yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4.4.13’de belirtilmiştir

Tablo 4.4.13. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutlar ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Normatif Bağlılığın Yordamasında Cinsiyet Rollerine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

	β	t	P	R	R^2	Düzenlenmiş R^2	$F_{(df)}$
Model 1							3.21 _(1,344)
Cinsiyet	0.09	1.79	0.07	0.09	0.00	0.00	
Model 2							
Cinsiyet	0.10	1.97	0.05	0.30	0.09	0.07	6.74** _(5,340)
Anlamlılık	0.11	1.61	0.10				
Yeterlilik	-0.08	-1.17	0.24				
Özerklik	0.26	3.74	0.00				
Etki	0.00	0.00	0.99				

***p < 0.05 ** p < 0.01**

Cinsiyet değişkeni birinci modelde tek başına anlamlı değildir. İkinci modelde değişkene dahil edilen güçlendirme alt boyutları ile model anlamlıdır ve normatif bağlılığı %7 yordamaktadır ($R=0.30$; $R^2=0.09$; Düzenlenmiş $R^2=0.07$; $F_{(5,340)}=6.74$; $p<0.01$). İkinci adımda anlamlı çıkan modelde tek tek alt boyutlara bakıldığında sadece güçlendirme alt boyutunun bağımlı değişkeni pozitif yönde anlamlı etkilediği görülmüştür. Durbin-Watson değeri 1.927 olarak bulunmuştur ve bu değer doğrultusunda model anlamlıdır. Tolerans değeri 0.46-0.99 arasında. VIF değeri 1.00-2.16 arasında bulunmuştur.

4.4. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Duygusal Bağlılığı Yordamasında Cinsiyet Rollerine İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3)

Okul ortamının psikolojik güçlendirme özelliğinin beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık alt boyutu olan duygusal bağlılığın cinsiyet açısından test etmek amacı ile yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4.4.14’de belirtilmiştir

Tablo 4.4.14. Okul Ortamının Psikolojik Güçlendirme Özelliğinin Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Duygusal Bağlılığı Yordamasında Cinsiyet Rollerine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

	β	t	P	R	R^2	Düzenlenmiş R^2	$F_{(df)}$
Model 1							
Cinsiyet	0.13	2.53	0.01				
				0.13	0.01	0.01	6.41* _(1.345)
Model 2							
Cinsiyet	0.14	2.64	0.09				
				0.21	0.04	0.03	3.16* _(5.341)
Anlamlılık	0.04	0.65	0.51				
Yeterlilik	-0.08	-1.13	0.25				
Özerklik	0.19	2.71	0.00				
Etki	-0.04	-0.68	0.49				

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

Birinci modelde dahil edilen cinsiyet değişkeni model içerisinde kendi içinde anlamlıdır. ($R=0.13$; $R^2=0.01$; Düzeltilmiş $R^2=0.01$; $F_{(1.345)}=6.41$. $p<0.05$). Birinci modelde girilen cinsiyet değişkeni bağlılık alt boyutu olan duygusal bağlılığı %1 yordamaktadır. Güçlendirmenin alt boyutlarının girildiği ikinci model kendi içinde anlamlıdır ve cinsiyet değişkeni ile birlikte duygusal bağlılığın %3’ünü yordamaktadır ($R=0.21$; $R^2=0.04$; Düzenlenmiş $R^2=0.03$; $F_{(5.341)}=3.16$ $p < 0.05$). Cinsiyet değişkeni ve güçlendirmenin özerklik alt boyutu ile duygusal bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunurken güçlendirmenin diğer alt boyutu olan anlamlılık, yeterlilik ve etki ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Durbin-Watson katsayısı 2.062 olarak bulunmuştur ve model genel olarak anlamlıdır. Tolerans değeri 0.46-0.99 arasında. VIF değeri 1.00-2.16 arasında bulunmuştur.

4.4. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Normatif Bağlılığı Yordamasında Yaş İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3)

Okul ortamının psikolojik güçlendirme özelliğinin beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık alt boyutu olan normatif bağlılığın yaş grubu açısından test etmek amacı ile yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4.4.15’de belirtilmiştir

Tablo 4.4.15. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Normatif Bağlılığı Yordamasında Yaş İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

	β	t	p	R	R ²	Düzenlenmiş R ²	F _(df)
Model 1							
Yaş Grubu	0.05	1.07	0.28	0.05	0.00	0.00	1.14 _(1.341)
Model 2							
Yaş Grubu	0.06	1.16	0.24	0.29	0.08	0.07	6.19** _(5.337)
Anlamlılık	0.10	1.40	0.16				
Yeterlilik	-0.08	-1.14	0.25				
Özerklik	0.26	3.72	0.00				
Etki	0.01	0.17	0.85				

***p < 0.05 ** p < 0.01**

Yaş değişkeni birinci modelde tek başına anlamlı değildir. İkinci modelde değişkene dahil edilen güçlendirmenin alt boyutları ile model anlamlıdır ve normatif bağlılığı %7 yordamaktadır ($R=0.29$; $R^2=0.08$; Düzenlenmiş $R^2=0.07$; $F_{(5.337)}=6.19$; $p<0.01$). İkinci adımda anlamlı çıkan modelde tek tek alt boyutlara bakıldığında sadece güçlendirmenin özerklik alt boyutunun bağımlı değişkeni pozitif yönde anlamlı etkilediği görülmüştür. Durbin-Watson değeri 1.924 olarak bulunmuştur ve bu değer doğrultusunda model anlamlıdır. Tolerans değeri 0.45-0.98 arasında. VIF değeri 1.01-2.18 arasında bulunmuştur.

4.4. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Duygusal Bağlılığı Yordamasında Yaşa İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3)

Okul ortamının psikolojik güçlendirme özelliğinin beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık alt boyutu olan duygusal bağlılığın yaş grubu açısından test etmek amacı ile yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4.4.16’da belirtilmiştir

Tablo 4.4.16. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Duygusal Bağlılığı Yordamasında Yaşa İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

	β	t	p	R	R ²	Düzenlenmiş R ²	F _(df)
Model 1							
Yaş Grubu	0.11	2.10	0.03	0.11	0.01	0.01	4.41* _(1.342)
Model 2							
Yaş Grubu	0.12	2.27	0.02	0.20	0.04	0.02	2.84* _(5.338)
Anlamlılık	0.02	0.35	0.72				
Yeterlilik	-0.09	-1.20	0.22				
Özerklik	0.20	2.82	0.00				
Etki	-0.03	-0.49	0.62				

***p < 0.05 ** p < 0.01**

Birinci modelde girilen yaş grubu değişkeni model içerisinde kendi içinde anlamlıdır (R=0.11; R²=0.01; Düzenlenmiş R²=0.01; F_(1.342)=4.41 p < 0.05). Birinci modelde girilen yaş grubu değişkeni duygusal bağlılık alt boyutunu %1 yordamaktadır. Güçlendirmenin alt boyutlarının girildiği ikinci model yaş grubu değişkeni ile birlikte duygusal bağlılığın %2’sini yordamaktadır (R=0.20; R²=0.04; Düzenlenmiş R²=0.02; F_(5.338)=2.84 p < 0.05). Güçlendirmenin özerklik alt boyutu ve yaş grubu değişkeni ile duygusal bağlılık alt boyutu arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur. Güçlendirmenin diğer alt boyutları; anlamlılık, yeterlilik ve etki ile duygusal bağlılık alt boyutu ile arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Durbin-Watson değeri 2.030 olarak bulunmuştur. Tolerans değeri 0.45-1.00 arasında VIF değeri 1.00-2.18 arasındadır.

4.4. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Normatif Bağlılığı Yordamasında Beden Eğitimi Öğretmeninin Kıdem ve Çalıştığı Okuldaki Görev Süresine İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3)

Okul ortamının psikolojik güçlendirme özelliğinin beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık alt boyutu olan normatif bağlılığın meslekteki kıdem ve çalıştığı okuldaki görev süresi açısından test etmek amacı ile yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4.4.17’de belirtilmiştir.

Tablo 4.4.17. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Normatif Bağlılığı Yordamasında Beden Eğitimi Öğretmeninin Kıdem ve Çalıştığı Okuldaki Görev Süresine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

	β	T	p	R	R ²	Düzenlenmiş R ²	F _(df)
Model 1							
Meslekteki yılı (kıdem)	0.08	1.47	0.14	0.08	0.00	0.00	1.16 _(2,343)
Okuldaki görev süresi	-0.01	-0.24	0.80				
Model 2							
Meslekteki yılı (kıdem)	0.08	1.45	0.14	0.29	0.08	0.07	5.31 ^{**} _(6,339)
Okuldaki görev süresi	-0.01	-0.19	0.84				
Anlamlılık	0.10	1.48	0.13				
Yeterlilik	-0.09	-1.20	0.23				
Özerklik	0.26	3.71	0.00				
Etki	0.00	0.13	0.89				

***p < 0.05 ** p < 0.01**

Meslekteki yılı (kıdem) ve okuldaki görev süresi değişkeni birinci modelde tek başına anlamlı değildir. İkinci modelde değişkene dahil edilen güçlendirme alt boyutları ile model anlamlıdır ve normatif bağlılığı %7 yordamaktadır (R=0.29; R²=0.08; Düzenlenmiş R²=0.07; F_(6,339)=5.31; p<0.01). İkinci adımda anlamlı çıkan modelde tek tek alt boyutlara bakıldığında sadece güçlendirme alt boyutunun bağımlı değişkeni pozitif yönde anlamlı etkilediği görülmüştür. Durbin-Watson değeri 1.917 olarak bulunmuştur ve bu değer doğrultusunda model anlamlıdır. Tolerans değeri 0.45-0.84 arasında. VIF değeri 1.19-2.18 arasında bulunmuştur.

4.4. Psikolojik Güçlendirmenin Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Duygusal Bağlılığı Yordamasında Beden Eğitimi Öğretmeninin Kıdem ve Çalıştığı Okuldaki Görev Süresine İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3)

Okul ortamının psikolojik güçlendirme özelliğinin beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık alt boyutu olan duygusal bağlılığın meslekteki kıdem ve çalıştığı okuldaki görev süresi açısından test etmek amacı ile yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4.4.18’de belirtilmiştir.

Tablo 4.4.18. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Duygusal Bağlılığı Yordamasında Beden Eğitimi Öğretmeninin Kıdem ve Çalıştığı Okuldaki Görev Süresine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

	β	T	p	R	R ²	Düzenlenmiş R ²	F _(df)
Model 1							
Meslekteki yılı (kıdem)	0.15	2.65	0.00				
				0.15	0.02	0.01	4.27* _(2.344)
Okuldaki görev süresi	0.00	0.06	0.94				
Model 2							
Meslekteki yılı (kıdem)	0.15	2.70	0.00				
Okuldaki görev süresi	0.00	0.15	0.87				
				0.22	0.05	0.03	2.98* _(6.340)
Anlamlılık	0.03	0.48	0.62				
Yeterlilik	-0.10	-1.28	0.19				
Özerklik	0.19	2.73	0.00				
Etki	-0.03	-0.47	0.63				

***p < 0.05 ** p < 0.01**

Birinci modelde girilen meslekteki yıl (kıdem) ve çalıştığı okuldaki görev süresi model içerisinde kendi içinde anlamlıdır (R=0.15; R²=0.02; Düzenlenmiş R²=0.01; F_(2,344)=4.27 p < 0.05). Birinci modeldeki kıdem ve okuldaki görev süresi değişkenleri duygusal bağlılık alt boyutunun %1’ini yordamaktadır. Modelin ikinci kısmında dahil edilen güçlendirmenin alt boyutları ile birlikte kıdem ve okuldaki görev süresi değişkenleri model içerisinde anlamlıdır (R=0.22; R²=0.05; Düzenlenmiş R²=0.03; F_(6,340)=2.98; p<0.05). Aynı ayrı bakıldığında meslekteki yılı (kıdem) ve özerklik alt boyutu ile duygusal bağlılık alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunurken okuldaki görev süresi, anlamlılık, yeterlilik

ve etki ile duygusal bağıllık alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Durbin-Watson değeri 2.032 olarak bulunmuştur ve model anlamlıdır. Tolerans değeri 0.45-0.83 arasında. VIF değeri 1.19-2.19 arasında bulunmuştur.



4.4. Psikolojik Güçlendirmenin Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Normatif Bağlılığı Yordamasında Okuldaki Spor Malzemesi ve Spor Salonu Etkisine İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3)

Okul ortamının psikolojik güçlendirme özelliğinin beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık alt boyutu olan normatif bağlılığın yeterli spor malzemesi ve spor salonu durumu açısından test etmek amacı ile yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4.4.19'da belirtilmiştir.

Tablo 4.4.19. Psikolojik Güçlendirmenin Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Normatif Bağlılığı Yordamasında Okuldaki Spor Malzemesi ve Spor Salonu Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

	β	T	p	R	R ²	Düzenlenmiş R ²	F _(df)
Model 1							
Spor Salonu Durumu	-0.00	-0.07	0.94				
				0.09	0.00	0.00	1.41 _(2,343)
Yeterli Spor Malzemesi	-0.08	-1.35	0.17				
Model 2							
Spor Salonu Durumu	0.01	0.23	0.81				
Yeterli Spor Malzemesi	-0.06	-0.96	0.33				
				0.28	0.08	0.06	5.09** _(6,339)
Anlamlılık	0.11	1.49	0.13				
Yeterlilik	-0.09	-1.18	0.23				
Özerklik	0.25	3.59	0.00				
Etki	0.00	0.13	0.89				

***p < 0.05 ** p < 0.01**

Spor salonu ve yeterli spor malzemesi değişkeni birinci modelde tek başına anlamlı değildir. İkinci modelde değişkene dahil edilen güçlendirmenin alt boyutları ile model anlamlıdır ve normatif bağlılığı %6 yordamaktadır (R=0.28; R²=0.08; Düzenlenmiş R²=0.06; F_(6,339)=5.09; p<0.01). İkinci adımda anlamlı çıkan modelde tek tek alt boyutlara bakıldığında sadece güçlendirmenin özerklik alt boyutunun bağımlı değişkeni pozitif yönde anlamlı etkilediği görülmüştür. Durbin-Watson değeri 1.922 olarak bulunmuştur ve bu değer doğrultusunda model anlamlıdır. Tolerans değeri 0.45-0.68 arasında. VIF değeri 1.45-2.18 arasında bulunmuştur

4.4. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğretmene Güvenin Yordamasında Okuldaki Öğrenci Sayısı ve Diğer Beden Eğitimi Öğretmeni Sayısı Etkisine İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3)

Okul ortamının psikolojik güçlendirme özelliğinin beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel güven alt boyutu olan öğretmene güven için okuldaki öğrenci sayısı ve diğer beden eğitimi öğretmeni sayısı açısından test etmek amacı ile yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4.4.20’de belirtilmiştir

Tablo 4.4.20. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğretmene Güvenin Yordamasında Okuldaki Öğrenci Sayısı ve Diğer Beden Eğitimi Öğretmeni Sayısı Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

	β	t	P	R	R ²	Düzenlenmiş R ²	F _(df)
Model 1							
Beden Eğitimi Öğretmeni Sayısı	-0.09	-1.67	0.09				
				0.18	0.03	0.03	6.39* _(2.344)
Okuldaki Öğrenci Sayısı	-0.12	-2.05	0.04				
Model 2							
Beden Eğitimi Öğretmeni Sayısı	-0.10	-1.80	0.07				
Okuldaki Öğrenci Sayısı	-0.08	-1.51	0.13				
				0.39	0.16	0.14	10.76** _(6.340)
Anlamlılık	0.11	1.56	0.11				
Yeterlilik	-0.01	-0.15	0.87				
Özerklik	0.23	3.47	0.00				
Etki	0.08	1.30	0.19				

***p < 0.05 ** p < 0.01**

Birinci modelde girilen beden eğitimi öğretmeni ve okuldaki öğrenci sayısı model içerisinde genel olarak anlamlıdır (R=0.18; R²=0.03; Düzenlenmiş R²=0.03; F_(2.344)=6.39 p < 0.05). Birinci modeldeki beden eğitimi öğretmeni ve okuldaki öğrenci sayısı değişkenleri öğretmene güven alt boyutunun %3’ünü yordamaktadır. Modelin ikinci kısmında dahil edilen güçlendirmenin alt boyutları ile birlikte beden eğitimi öğretmeni ve okuldaki öğrenci sayısı değişkenleri model içerisinde anlamlıdır (R=0.39; R²=0.16; Düzenlenmiş R²=0.14; F_(6.340)=10.76 p<0.01). Ayrı ayrı bakıldığında okuldaki öğrenci sayısı ile öğretmene güven

arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunurken, ikinci modelde özerklik alt boyutu ile öğretmene güven alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Durbin-Watson değeri 1.934 olarak bulunmuştur ve model anlamlıdır. Tolerans değeri 0.46-0.79 arasında. VIF değeri 1.26-2.17 arasında bulunmuştur.

4.4. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğrenciye Güvenin Yordamasında Okuldaki Öğrenci Sayısı ve Diğer Beden Eğitimi Öğretmeni Sayısı Etkisine İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3)

Okul ortamının psikolojik güçlendirme özelliğinin beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel güven alt boyutu olan öğrenciye güven için okuldaki öğrenci sayısı ve diğer beden eğitimi öğretmeni sayısı açısından test etmek amacı ile yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4.4.21’de belirtilmiştir

Tablo 4.4.21. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğrenciye Güvenin Yordamasında Okuldaki Öğrenci Sayısı ve Diğer Beden Eğitimi Öğretmeni Sayısı Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

	β	t	P	R	R ²	Düzenlenmiş R ²	F _(df)
Model 1							
Beden Eğitimi Öğretmeni Sayısı	-0.03	-0.51	0.60				
				0.20	0.04	0.03	7.43* _(2,344)
Okuldaki Öğrenci Sayısı	-0.18	-3.17	0.00				
Model 2							
Beden Eğitimi Öğretmeni Sayısı	-0.03	-0.57	0.56				
Okuldaki Öğrenci Sayısı	-0.15	-2.75	0.00				
				0.42	0.18	0.16	12.59** _(6,340)
Anlamlılık	0.04	0.61	0.53				
Yeterlilik	-0.06	-0.94	0.34				
Özerklik	0.25	3.85	0.00				
Etki	0.17	2.78	0.00				

***p < 0.05 ** p < 0.01**

Birinci modelde girilen beden eğitimi sayısı ve okuldaki öğrenci sayısı değişkenleri genel olarak modeli anlamlı kılmaktadır (R=0.20; R²=0.04; Düzenlenmiş R²=0.03; F_(2,344)=7.43 p

< 0.05). Birinci modeldeki beden eğitimi öğretmeni ve okuldaki öğrenci sayısı değişkenleri öğrenciye güven alt boyutunun %3'ünü yordamaktadır İkinci modelde dahil edilen güçlendirmenin alt boyutları ile model yine anlamlı olmaktadır ($R=0.42$; $R^2=0.18$; Düzenlenmiş $R^2=0.16$; $F_{(2,344)}=12.59$ $p < 0.01$). İkinci modelde beden eğitimi öğretmeni ve okuldaki öğrenci sayısı değişkenleri öğrenciye güven alt boyutunun %16'sını yordamaktadır. Ayrı ayrı değişkenlere bakıldığında birinci ve ikinci model de okuldaki öğrenci sayısı değişkeni öğrenciye güven alt boyutunu negatif yönde anlamlı etkilemektedir. Özerklik ve etki değişkenleri ile öğrenciye güven alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Durbin-Watson değeri 1.981 olarak bulunmuştur ve model anlamlıdır. Tolerans değeri 0.46-0.79 arasında. VIF değeri 1.26-2.17 arasında bulunmuştur.

4.4. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Yöneticiye Güvenin Yordamasında Okuldaki Öğrenci Sayısı ve Diğer Beden Eğitimi Öğretmeni Sayısı Etkisine İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3)

Okul ortamının psikolojik güçlendirme özelliğinin beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel güven alt boyutu olan yöneticiye güven için okuldaki öğrenci sayısı ve diğer beden eğitimi öğretmeni sayısı açısından test etmek amacı ile yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4.4.22’de belirtilmiştir

Tablo 4.4.22. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Yöneticiye Güvenin Yordamasında Okuldaki Öğrenci Sayısı ve Diğer Beden Eğitimi Öğretmeni Sayısı Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

	β	t	P	R	R ²	Düzenlenmiş R ²	F _(df)
Model 1							
Beden Eğitimi Öğretmeni Sayısı	-0.04	-0.79	0.42				
				0.16	0.02	0.02	4.67* _(2,344)
Okuldaki Öğrenci Sayısı	-0.13	-2.27	0.02				
Model 2							
Beden Eğitimi Öğretmeni Sayısı	-0.05	-0.86	0.38				
Okuldaki Öğrenci Sayısı	-0.10	-1.87	0.06				
				0.33	0.10	0.09	6.94** _(6,340)
Anlamlılık	0.06	0.93	0.35				
Yeterlilik	-0.03	-0.39	0.69				
Özerklik	0.13	1.94	0.05				
Etki	0.16	2.48	0.01				

***p < 0.05 ** p < 0.01**

Birinci modelde girilen beden eğitimi sayısı ve okuldaki öğrenci sayısı değişkenleri genel olarak modeli anlamlı kılmaktadır (R=0.16; R²=0.02; Düzenlenmiş R²=0.02; F_(2,344)=4.67 p < 0.05). Birinci modeldeki beden eğitimi öğretmeni ve okuldaki öğrenci sayısı değişkenleri yöneticiye güven alt boyutunun %2’sini yordamaktadır İkinci modelde dahil edilen güçlendirmenin alt boyutları ile model yine anlamlı olmaktadır (R=0.33; R²=0.10; Düzenlenmiş R²=0.09; F_(2,344)=6.94 p < 0.01). İkinci modelde beden eğitimi öğretmeni ve okuldaki öğrenci sayısı değişkenleri yöneticiye güven alt boyutunun %9’unu

yordamaktadır. Aynı ayrı değişkenlere bakıldığında birinci model de okuldaki öğrenci sayısı değişkeni ile yöneticiye güven alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İkinci model de ise özerklik ve etki değişkenleri ile yöneticiye güven alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu söyleyebiliriz. Durbin-Watson değeri 1.960 olarak bulunmuştur ve model anlamlıdır. Tolerans değeri 0.46-0.79 arasında. VIF değeri 1.26-2.17 arasında bulunmuştur.

4.4. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Normatif Bağlılığın Yordamasında Okuldaki Öğrenci Sayısı ve Diğer Beden Eğitimi Öğretmeni Sayısı Etkisine İlişkin Regresyon Analizi (Hipotez 3)

Okul ortamının psikolojik güçlendirme özelliğinin beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık alt boyutu olan duygusal bağlılık için okuldaki öğrenci sayısı ve diğer beden eğitimi öğretmeni sayısı açısından test etmek amacı ile yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4.4.23'de belirtilmiştir

Tablo 4.4.23. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Normatif Bağlılığın Yordamasında Okuldaki Öğrenci Sayısı ve Diğer Beden Eğitimi Öğretmeni Sayısı Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

	β	t	P	R	R^2	Düzenlenmiş R^2	F _(df)
Model 1							
Beden Eğitimi Öğretmeni Sayısı	-0.04	-0.73	0.46				
				0.10	0.01	0.00	1.74 _(2.343)
Okuldaki Öğrenci Sayısı	-0.07	-1.18	0.23				
Model 2							
Beden Eğitimi Öğretmeni Sayısı	-0.04	-0.73	0.46				
Okuldaki Öğrenci Sayısı	-0.04	-0.72	0.47				
				0.29	0.08	0.06	5.25** _(6.339)
Anlamlılık	0.10	1.38	0.16				
Yeterlilik	-0.07	-1.03	0.30				
Özerklik	0.25	3.58	0.00				
Etki	0.01	0.14	0.88				

***p < 0.05 ** p < 0.01**

Beden eğitimi öğretmeni ve okuldaki öğrenci sayısı değişkeni birinci modelde tek başına anlamlı değildir. İkinci modelde değişkene dahil edilen güçlendirmenin alt boyutları ile

model anlamlıdır ve normatif bağılılığı %6 yordamaktadır ($R=0.29$; $R^2=0.08$; Düzenlenmiş $R^2=0.06$; $F_{(6,339)}=5.25$; $p<0.01$). İkinci model de tek tek alt boyutlara bakıldığında sadece güçlendirmenin özerklik alt boyutunun bağımlı değişkeni pozitif yönde anlamlı etkilediği görülmüştür. Durbin-Watson değeri 1.961 olarak bulunmuştur ve bu değer doğrultusunda model anlamlıdır. Tolerans değeri 0.46-0.78 arasında. VIF değeri 1.26-2.16 arasında bulunmuştur.



4.5 Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğrenciye Güvenin Yordamasında Okul Türü Değişkeninin Regresyon Analizi (Hipotez 4)

Psikolojik güçlendirme alt boyutları ile örgütsel güven alt boyutu olan öğrenciye güvenin yordamasında okul türü değişkenini test etmek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4.5.1 de gösterilmiştir.

Tablo 4.5.1. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğrenciye Güvenin Yordamasında Okul Türü Değişkeninin Regresyon Analizi Bulguları

	β	t	P	R	R ²	Düzenlenmiş R ²	F _(df)
Model 1							
Okul Türü	0.20	3.76	0.00				
				0.20	0.04	0.03	14.20** _(1.341)
Model 2							
Okul Türü	0.17	3.61	0.00				
				0.42	0.17	0.16	14.61** _(5.337)
Anlamlılık	0.06	0.94	0.34				
Yeterlilik	-0.08	-1.11	0.26				
Özerklik	0.23	3.44	0.00				
Etki	0.18	2.85	0.00				

***p < 0.05 ** p < 0.01**

Birinci modelde okul türü değişkeni öğrenciye güven alt boyutunu anlamlı olarak etkilemektedir (R=0.20; R²=0.04; Düzenlenmiş R²=0.03; F_(1.341)=14.20; p<0.01). İkinci modelde dahil edilen güçlendirmenin alt boyutları ile modelin yine anlamlı olduğu belirlenmiştir (R=0.42; R²=0.17; Düzenlenmiş R²=0.16; F_(5.337)=14.61; p<0.01). Aynı ayrı değişkene ve alt boyutlara baktığımızda okul türü değişkeni ile ve özerklik ve etki alt boyutlarının öğrenciye güven alt boyutu ile pozitif yönde anlamlı ilişkisi olduğu görülmektedir. Durbin-Watson değer 1.940 olarak bulunmuştur ve model anlamlıdır. Tolerans değeri 0.45-1.00 arasında, VIF değeri 1.00-2.19 arasında bulunmuştur.

4.5. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğretmene Güvenin Yordamasında Okul Türü Değişkeninin Regresyon Analizi (Hipotez 4)

Psikolojik güçlendirme alt boyutları ile örgütsel güven alt boyutu olan öğretmene güvenin yordamasında okul türü değişkenini test etmek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4.5.2 de gösterilmiştir.

Tablo 4.5.2. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Öğretmene Güvenin Yordamasında Okul Türü Değişkeninin Regresyon Analizi Bulguları

	β	t	P	R	R ²	Düzenlenmiş R ²	F _(df)
Model 1							
Okul Türü	0.01	0.33	0.73	0.01	0.00	-0.00	0.11 _(1.341)
Model 2							
Okul Türü	-0.00	-0.10	0.91	0.36	0.13	0.12	10.62** _(5.337)
Anlamlılık	0.12	1.74	0.08				
Yeterlilik	-0.01	-0.24	0.80				
Özerklik	0.25	3.63	0.00				
Etki	0.06	1.04	0.29				

***p < 0.05 ** p < 0.01**

Okul türü değişkeni birinci modelde tek başına anlamlı değildir. İkinci modelde değişkene dahil edilen güçlendirmenin alt boyutları ile model anlamlıdır ve öğretmene güven alt boyutunu %12 yordamaktadır (R=0.36; R²=0.13; Düzenlenmiş R²=0.12; F_(5.337)=10.26; p<0.01). İkinci adımda anlamlı çıkan modelde tek tek alt boyutlara bakıldığında sadece güçlendirmenin özerklik alt boyutunun bağımlı değişkeni pozitif yönde anlamlı etkilediği görülmüştür. Durbin-Watson değeri 1.924 olarak bulunmuştur ve bu değer doğrultusunda model anlamlıdır. Tolerans değeri 0.45-1.00 arasında. VIF değeri 1.00-2.19 arasında bulunmuştur.

4.5. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Yöneticiye Güvenin Yordamasında Okul Türü Değişkeninin Regresyon Analizi (Hipotez 4)

Psikolojik güçlendirme alt boyutları ile örgütsel güven alt boyutu olan yöneticiye güvenin yordamasında okul türü değişkenini test etmek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4.5.3 de gösterilmiştir.

Tablo 4.5.3. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Güven Alt Boyutu Olan Yöneticiye Güvenin Yordamasında Okul Türü Değişkeninin Regresyon Analizi Bulguları

	β	t	P	R	R^2	Düzenlenmiş R^2	$F_{(df)}$
Model 1							
Okul Türü	0.03	0.70	0.48	0.03	0.00	-0.00	0.49 _(1,341)
Model 2							
Okul Türü	0.02	0.37	0.70	0.30	0.09	0.08	6.99** _(5,337)
Anlamlılık	0.06	0.93	0.35				
Yeterlilik	-0.03	-0.45	0.64				
Özerklik	0.16	2.35	0.01				
Etki	0.14	2.18	0.02				

***p < 0.05 ** p < 0.01**

Okul türü değişkeni birinci modelde tek başına anlamlı değildir. İkinci modelde değişkene dahil edilen güçlendirmenin alt boyutları ile model anlamlıdır ve yöneticiye güven alt boyutunu %8 yordamaktadır ($R=0.30$; $R^2=0.09$; Düzenlenmiş $R^2=0.08$; $F_{(5,337)}=6.99$; $p<0.01$). İkinci adımda anlamlı çıkan modelde tek tek alt boyutlara bakıldığında sadece güçlendirmenin özerklik ve etki alt boyutunun bağımlı değişkeni pozitif yönde anlamlı etkilediği görülmüştür. Durbin-Watson değeri 1.959 olarak bulunmuştur ve bu değer doğrultusunda model anlamlıdır. Tolerans değeri 0.45-1.00 arasında. VIF değeri 1.00-2.19 arasında bulunmuştur.

4.5. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Normatif Bağlılığın Yordamasında Okul Türü Değişkeninin Regresyon Analizi (Hipotez 4)

Psikolojik güçlendirme alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutu olan normatif bağlılığın yordamasında okul türü değişkenini test etmek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4.5.4 de gösterilmiştir.

Tablo 4.5.4. Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Normatif Bağlılığın Yordamasında Okul Türü Değişkeninin Regresyon Analizi Bulguları

	β	t	P	R	R^2	Düzenlenmiş R^2	$F_{(df)}$
Model 1							
Okul Türü	0.06	1.24	0.21	0.06	0.00	0.00	1.54 _(1.340)
Model 2							
Okul Türü	0.05	0.99	0.32	0.27	0.07	0.05	5.31** _(5.336)
Anlamlılık	0.10	1.43	0.15				
Yeterlilik	-0.07	-0.92	0.35				
Özerklik	0.21	3.00	0.00				
Etki	0.03	0.43	0.66				

***p < 0.05 ** p < 0.01**

Okul türü değişkeni birinci modelde tek başına anlamlı değildir. İkinci modelde değişkene dahil edilen güçlendirmenin alt boyutları ile model anlamlıdır ve normatif bağlılık alt boyutunu %5 yordamaktadır ($R=0.27$; $R^2=0.07$; Düzenlenmiş $R^2=0.05$; $F_{(5.336)}=5.31$; $p<0.01$). İkinci adımda anlamlı çıkan modelde tek tek alt boyutlara bakıldığında sadece güçlendirmenin özerklik alt boyutunun bağımlı değişkeni pozitif yönde anlamlı etkilediği görülmüştür. Durbin-Watson değeri 1.952 olarak bulunmuştur ve bu değer doğrultusunda model anlamlıdır. Tolerans değeri 0.45-1.00 arasında. VIF değeri 1.00-2.19 arasında bulunmuştur.

BÖLÜM V: SONUÇ

5.1. Tartışma ve Sonuç

Araştırmanın asıl amacı okul ortamının psikolojik güçlendirme özelliğinin alt boyutlarının beden eğitimi öğretmenlerinin okula duydukları güven alt boyutları ve bağlılık alt boyutları ile karşılıklı ilişki içerisinde olup olmadığının araştırılmasıdır. İkinci adımda ise okul türü, Cinsiyet, yaş, kıdem, okulun fiziki yapısı (spor salonu ve yeterli spor malzemesi) ve öğrenci sayısına göre farklılık gösterip göstermediği ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırmaya İstanbul ilinde görev yapan 347 beden eğitimi öğretmenin katılımı sağlanmıştır. Beden eğitimi öğretmenlerinin %81.3'ü devlet okulunda, %17.6'sı özel okulda görev yapmaktadır. Öğretmenlerin %63.7'si erkek, %36.3'ü kadındır. Eğitim durumlarına bakıldığında %86.2'sinin lisans, %12.7'sinin yüksek lisans ve %1.2'sinin doktora düzeyinde eğitimi olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin %49'u 1-7 yıl, %51'i ise 8 yıl ve üzeri deneyime sahiptir. Öğretmenlerin yaş durumlarına bakıldığında %27.7'si 29 ve altı, %41.2'si 30-39, %30.3'ü 40 yaş ve üzeridir. Görev yaptıkları okullarındaki görev süresi incelendiğinde %51.3'ü 1-3 yıl, %48.7'si 4 yıl ve üzeridir. Öğretmenlerin %39.5'inin okulunda spor salonu vardır, %60.5'inin ise okulunda spor salonu yoktur. Öğretmenlere okullarında yeterli spor malzemesi var mı şeklinde sorulduğunda %45.8'inin evet, %54.2'sinin hayır cevabını verdiği görülmüştür. Okullarındaki diğer beden eğitimi öğretmeni sayısına bakıldığında 1-2 öğretmen %51, 3 ve daha fazlası %49 şeklinde bulunmuştur. Öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki öğrenci sayılarına bakıldığında 600 ve altı %32, 600-1100 arası %31.4, 1101 ve üstü %36.6 olarak bulunmuştur.

5.1.1. Hipotez 1: Okul ortamının beden eğitimi öğretmenlerini psikolojik güçlendirme özeliği vardır.

Bu tezde okul ortamını oluşturan bağımsız değişkenler okul türü, okulda spor salonu var mı, beden eğitimi öğretmeni sayısı ve okuldaki öğrenci sayısıdır. Yapılan regresyon analizine bakıldığında (Tablo 4.2.1, Tablo 4.2.2, Tablo 4.2.3, Tablo 4.2.4) sonuç olarak,

okul ortamını oluşturan bağımsız değişkenler ile psikolojik güçlendirmenin dört alt boyutu olan anlamlılık, yeterlilik, özerklik ve etki analiz edilmiş ve okul ortamını oluşturan değişkenlerin güçlendirmenin alt boyutlarını anlamlı olarak etkilemediği sonucuna varılmıştır. Buradan yola çıkarak bu tezdeki değişkenler için belirlenen okul ortamının öğretmenleri güçlendirme özelliğinin olmadığını birinci hipotezin desteklenmediğini söylemek mümkündür.

Yalçın'ın, (2013) araştırmasına bakıldığında işyerinde psikolojik güçlendirmenin anlam boyutunun örgütsel bağlılığın duygusal ve normatif bağlılık boyutları ile anlamlı ilişkide olduğunu fakat yetkinlik, özerklik ve etkinin örgütsel bağlılık ve alt boyutlarıyla anlamlı bir ilişkide olmadığını belirtmiştir. Buna dayanarak bu ilişkinin yeniden gözden geçirilmesi için çalışanların örgüt için önemli görülen görevleri yerine getirmek ile ilgili seçim yapmaları, iş birimleri içinde etkiye sahip olmaları ve yönetimlerin işyeri koşullarını yani çalışma ortamını göz önünde bulundurarak yeniden değerlendirme yapmalarının gerektiğini söylemektedir. Bir başka çalışmada ise özel bir bankanın müşteri ilişkileri yönetimi bölümü çalışanları üzerinde yapılan çalışmada dönüşümcü liderliğin güçlendirmenin alt boyutlarına etkisine bakılmış ve dönüşümcü liderliğin ortak vizyon oluşturma özelliğinin güçlendirmenin anlam, özerklik ve etki alt boyutlarını pozitif yönde anlamlı düzeyde etkilediği, yüksek performans beklentileri özelliğinin ise güçlendirmenin anlam ve yetkinlik boyutlarını pozitif yönde anlamlı düzeyde etkilediği belirlenmiştir (Şen, 2008). Bir diğer çalışmada sosyal-yapısal özelliklerin güçlendirme üzerine etkilerinin araştırıldığı çalışmada kamu üniversitesinde görev yapan akademisyenler ve idari çalışanların güçlendirme algılarının bilgiye erişim tarafından önemli derecede etkilediği belirtilmiştir. Akademisyenler ve idari personel çalıştıkları üniversitenin stratejileri, amaçları ve vizyonu hakkında üst düzey bilgiye erişebilirlerse bu onları güçlendirilmiş hissettirmektedir (Çöl, 2004).

Diğer bir çalışmada ise (Gümüş, 2013) ilkökul öğretmenlerinin psikolojik güçlendirmeye ilişkin algı düzeylerini incelediğinde en yüksek puanı anlam boyutunun aldığı tespit edilmiştir. En düşük puanı ise etki boyutunun aldığını bulmuştur. Psikolojik güçlendirmeye yönelik algı düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre bakıldığında kadın öğretmenlerin

yetkinlik boyutuna ilişkin algı düzeylerinin erkek öğretmenlere oranla daha yüksek olduğunu bulmuştur. Kıdem değişkenine göre bakıldığında ise seçim ve etki boyutunun 6 yıl ve üzeri çalışmış öğretmenlerde düşük olduğunu tespit etmiştir. 1 yıldan az sürede görev yapan öğretmenlerin güçlendirmeye karşı genel algılarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Branşa göre bakıldığında ise sınıf öğretmenlerinin anlam boyutu algılarının branş öğretmenlerinden yüksek olduğunu bulmuştur. Diğer bir araştırma finans sektöründe faaliyet gösteren bir bankanın 98 çalışanı üzerinde yapılmış ve öğrenen organizasyon ile psikolojik güçlendirme arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan analizler neticesinde işyerinde psikolojik güçlendirme ve öğrenen organizasyon arasında olumlu yönde bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Araştırma yapılan işyerinin banka olduğu düşünüldüğünde olumlu bir ilişkinin çıkmaması olasıdır. Çalışanlar sadece yukarıdan kendilerine verilen görevleri yerine getirdiğinden ve sadece kendi departmanları ile ilgili eğitim aldıklarından belki kendilerini güçlendirilmiş hissedeceklerdir fakat bunun öğrenen organizasyon özelliği ile ilişkisi olmadığı ortaya konulmuştur (Mossavi, 2014).

Ortaöğretim öğretmenleri ile yapılan bir çalışmada psikolojik güçlendirmenin yeterlilik alt boyutuna ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Anlamlılık alt boyutuna ilişkin algılarının okul türüne göre farklılaştığı tespit edilmiş ve öğretmenlerin psikolojik güçlendirmeye ilişkin anlamlılık alt boyutu algılarının en yüksek, yeterlilik alt boyutlarına ait algılarının ise en düşük olduğu belirlenmiştir (Duman, 2018).

5.1.2. Hipotez 2: Psikolojik güçlendirme alt boyutları (anlam, yeterlilik, özerklik, etki) beden eğitimi öğretmenlerinin kuruma duydukları güven alt boyutları (yöneticiye güven, meslektaşına güven, öğrenciye güven) ve bağlılık alt boyutları (duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı) ile karşılıklı olarak ilişkilidir.

Ölçeklerin örneklem açısından geçerlik analizi için uygunluğunu belirlemek adına yapılan analizde KMO (değişken değerlerinin tutarlılığı) değerinin .915 olduğu görülmüştür. ($1.00 < KMO < 0.60$). Buna göre elde edilen değer ölçek uygulamalarının “çok uygun” olduğunu göstermektedir (Field, 2009). Bartlett küresellik ölçeği ki-kare değeri de (1035.13058) $p < .001$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Güvenilirlik katsayısını gösterir

Cronbach Alpha değeri ise yüksek kategorisinde bulunan .896 olarak bulunmuş ve ölçekler güvenilir olarak kabul edilmiştir. KMO değerinin yüksek olması ölçekteki her bir değişkenin diğer ölçekteki değişkenler tarafından mükemmel bir şekilde tahmin edilebileceği anlamın gelir (Kaya, 2013).

Amos veri analizi kullanarak yapılan faktör analizi sonucuna bakıldığında faktör yüklerinin genelde uygun olduğu .50'nin altında bulunan sadece bir madde bulunduğu (yeterlilik) elde edilen en büyük faktör yükünün ise .98 olarak bulunduğu görülmüştür. Yapılan regresyon analizine bakıldığında (Tablo 4.3.1, Tablo 4.3.2 ve Şekil 2) sonuç olarak psikolojik güçlendirme alt boyutları ile örgütsel güven ve örgütsel bağlılık alt boyutları arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. İkinci hipotezin desteklendiğini söylemek mümkündür. Wasti, (2000) örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışmasında duygusal ve normatif bağlılığın içsel tutarlılığını yüksek, devam bağlılığının içsel tutarlılığını düşük bulmuştur. Uyum indeksleri değerlerinin olumlu değiştiği sonucuna varmıştır. Devam bağlılığını iki alt boyuta bölerek modelin dört alt boyutla analiz edilmesiyle daha anlamlı sonuçlar elde etmiştir. (Sürgevil vd., 2013) psikolojik güçlendirme ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışmasında KMO değeri .811, BKT değeri 1690.871, Cronbach değeri .70 olarak bulunmuş ve ölçek güvenilir olarak kabul edilmiş, doğrulayıcı faktör analizine göre değişkenler arası ilişki anlamlı çıkmıştır. Uyum istatistiklerinden standardize artık kareler ortalamasının karekökü sonucu sınır değerinin (.10) altında çıktığından iyi uyum göstermediği bulunmuştur. Ölçek uygun bir yapı göstermiştir. (Özer vd., 2006) çalışmasında örgütsel güven ölçeğinin faktör analizine uygunluğu için KMO ve BKT testleri uygulamış değerlerin uygun olduğunu bulmuştur (KMO= .83 BKT=1359.780). Faktör analizi sonucunda ölçeğin uygun yapı gösterdiği bulunmuştur (Cronbach değeri 1.Boyut (ÖTG)=.82, 2.Boyut(ÖĞG)=.70, 3.Boyut(YG)=.86). Bir kamu idaresinde görevli personelle ilgili yapılan çalışmada personel güçlendirmenin örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutu ile anlamlı ilişkili olduğu, devam bağlılığının ise herhangi bir ilişki içinde olmadığı bulunmuştur. Genel olarak araştırmalarda birçok farklı değişkenin örgütsel bağlılığın duygusal ve normatif bağlılık ile anlamlı, devam bağlılığı ile anlamlı ilişki içinde olmadığı görülmüştür. Örgütsel bağlılık ile personel güçlendirmenin alt

boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde en yüksek ilişki anlam boyutunda tespit edilirken, en düşük ilişki yetkinlik boyutunda bulunmuştur (Akgün, 2015). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin araştırıldığı bir çalışmada, öğretmenlerin güvenlerinin ve bağlılıklarının pozitif yönde anlamlı ilişki halinde olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmaya göre örgütsel güveni yüksek öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları da yüksek bulunmuştur (Paker, 2009).

Bir kamu kurumunda çalışan personel ile ilgili yapılan çalışmada personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki ilişki incelenmiş ve güçlendirme ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile arasında pozitif yönde ilişki bulunmuş, devam bağlılığı ile arasında herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir. Devamlılık bağlılığı çalışanların alternatif azlığı ya da örgüte yapılan yatırımları kaybetme korkusu olarak tanımlanmaktadır, güçlendirilmiş personelin devam bağlılığını göstermeyeceğini söylemek mümkündür (Çelebi, 2009). Özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler üzerinde yapılan bir çalışmada öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiş ve pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel güveni yüksek öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları da yüksek çıkmıştır (Altun, 2010). Psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan bir diğer çalışmada psikolojik güçlendirmenin anlam ve otonomi boyutunun örgütsel bağlılık üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Yetkinlik ve etki boyutlarının ise örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisine rastlanmadığı bulunmuştur (Çekmecelioğlu ve Eren, 2007). İlkokul öğretmenleri ile yapılan bir çalışmada öğretmenlerin psikolojik güçlendirme algıları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelendiğinde en yüksek korelasyonel ilişkinin etki boyutu ile duygusal bağlılık arasında olduğu ikinci sırada anlam boyutu ile duygusal bağlılık arasında, üçüncü sırada ise etki boyutu ile normatif bağlılık arasında olduğu görülmüştür.

Güçlendirmenin anlam, yetkinlik ve seçim boyutları ile devam bağlılığı ve yetkinlik ile normatif bağlılık arasındaki ilişkilerin negatif yönlü olduğu bulunmuştur (Gümüş, 2013). Psikolojik güçlendirme, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık kavramlarının ve alt boyutlarının birbirleri ile bütün olarak ilişkisinin incelendiği araştırma alan yazında mevcut

değildir. Güçlendirmenin, güvenin ya da bağlılığın bir alt boyutu ile diğer değişkenin alt boyutları daha çok irdelenmiştir.

Bu çalışma üç kavramın alt boyutlarının bir arada incelenmesi ve birbirleri ile ilişkisine bakılması açısından örnek teşkil etmektedir. Sonuç olarak psikolojik güçlendirme, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık faktörlerinin birbirleri ile anlamlı ilişki içerisinde olduğu görülmüştür. Sadece güçlendirmenin yeterlilik alt boyutunun istatistiksel olarak analizi karşılamadığı bulunmuştur.

5.1.3. Hipotez 3: Psikolojik güçlendirme, güven ve bağlılık ilişkisi yaş, cinsiyet, spor salonu, yeterli spor malzemesi, okuldaki öğrenci sayısı, diğer beden eğitimi öğretmeni sayısı, okuldaki görev süresi ve meslekteki görev süresi (kıdem) durumlarının anlamlı belirleyicisidir.

5.1.3.1. Yapılan regresyon analizi sonucuna göre (Tablo 4.4.1, Tablo 4.4.2, Tablo 4.4.3) cinsiyet değişkeni örgütsel güveni tek başına anlamlı etkilemezken ikinci modelde dahil edilen güçlendirmenin alt boyutları ile .01 düzeyinde doğrusal yönde anlamlı etkilediği bulunmuştur.

5.1.3.2. Yapılan regresyon analizi (Tablo 4.4.4, Tablo 4.4.5, Tablo 4.4.6) sonucuna göre yaş değişkeni örgütsel güveni tek başına anlamlı şekilde etkilememektedir. Modele ikinci adımda dahi edilen psikolojik güçlendirmenin alt boyutları ile örgütsel güveni .01 düzeyinde doğrusal yönde anlamlı etkilediği görülmüştür.

5.1.3.3. Yapılan regresyon analizi (Tablo 4.4.7, Tablo 4.4.8, Tablo 4.4.9) sonucuna göre spor salonu ve spor malzemesi değişkeni, örgütsel güvenin öğrenciye güven alt boyutunu tek başına .05 düzeyinde doğrusal ve anlamlı etkilemektedir. İkinci modelde dahil edilen güçlendirmenin alt boyutları ile .01 düzeyinde doğrusal yönde anlamlı etkilemektedir. Diğer alt boyutları ise (öğretmene, yöneticiye güven) tek başına anlamlı etkilemediği görülmüş, ikinci modelde dahil edilen güçlendirmenin alt boyutları ile .01 düzeyinde doğrusal yönde anlamlı etkilediği bulunmuştur.

5.1.3.4. Yapılan regresyon analizi (Tablo 4.4.10, Tablo 4.4.11, Tablo 4.4.12) sonucuna göre okuldaki görev süresi ve meslekteki görev süresi(kıdem) değişkeni örgütsel güveni tek başına anlamlı etkilemediği görülmüştür. İkinci adımda modele dahil edilen güçlendirmenin alt boyutları ile örgütsel güveni .01 düzeyinde doğrusal yönde anlamlı etkilediği bulunmuştur.

5.1.3.5. Yapılan regresyon analizi (Tablo 4.4.20, Tablo 4.4.21, Tablo 4.4.22) sonucuna göre okuldaki öğrenci sayısı ve diğer beden eğitimi öğretmeni sayısı örgütsel güveni tek başına .05 düzeyinde, güçlendirmenin alt boyutları dahil edildiğinde .01 düzeyinde doğrusal yönde anlamlı etkilediği bulunmuştur.

5.1.3.6. Yapılan regresyon analizi (Tablo 4.4.13, Tablo 4.4.14) sonucuna göre cinsiyet değişkeni örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutunu birinci ve ikinci modelde .05 düzeyinde doğrusal yönde anlamlı etkilediği görülmüş, normatif bağlılık boyutunu ikinci modelde güçlendirmenin alt boyutları dahil edildiğinde .01 düzeyinde doğrusal yönde anlamlı etkilediği bulunmuştur. Devam bağlılığı ile iki modelde de anlamlı ilişki bulunmamıştır.

5.1.3.7. Yapılan regresyon analizi (Tablo 4.4.15, Tablo 4.4.16) sonucuna göre yaş değişkeni duygusal bağlılık alt boyutunu iki modelde de .05 düzeyinde doğrusal yönde anlamlı etkilemiştir. Normatif bağlılığı ise ikinci modelde güçlendirmenin alt boyutları dahil edildiğinde .01 düzeyinde doğrusal yönde anlamlı etkilediği bulunmuştur. Devam bağlılığı ile iki modelde de anlamlı ilişki bulunmamıştır.

5.1.3.8. Yapılan regresyon analizi (Tablo 4.4.19) sonucuna göre spor salonu ve spor malzemesi değişkeni ile normatif bağlılık arasında ikinci modelde güçlendirmenin alt boyutlarını dahil edildiğinde .01 düzeyinde doğrusal yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Duygusal bağlılık ve devam bağlılığı ile bağımsız değişkenin arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır.

5.1.3.9. Yapılan regresyon analizi (Tablo 4.4.17, Tablo 4.4.18) sonucuna göre okuldaki görev süresi ve meslekteki görev süresi(kıdem) değişkeni ile duygusal bağlılık arasında her iki modelde de .05 düzeyinde doğrusal yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Normatif

bağlılık ile ikinci model dahil edildiğinde .01 düzeyinde doğrusal anlamlı ilişki bulunmuştur. Devam bağlılığı ile herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

5.1.3.10. Yapılan regresyon analizi (Tablo 4.4.23) sonucuna göre okuldaki öğrenci sayısı ve diğer beden eğitimi öğretmeni sayısı ile normatif bağlılık arasında ikinci model dahil edildiğinde .01 düzeyinde doğrusal anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Duygusal bağlılık ve devam bağlılığı ile değişken arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır.

Sonuç olarak hipotezde yer alan yaş, cinsiyet, spor salonu, yeterli spor malzemesi, okuldaki öğrenci sayısı, diğer beden eğitimi öğretmeni sayısı, okuldaki görev süresi ve meslekteki görev süresi (kıdem) bağımsız değişkenleri tek başına ya da güçlendirmenin alt boyutları dahil edildiğinde örgütsel güveni anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. Örgütsel bağlılıkta ise yaş, cinsiyet, okuldaki görev süresi ve kıdem değişkenleri ile duygusal ve normatif bağlılık arasında her iki modelde de ilişki bulunmuştur. Spor salonu, yeterli spor malzemesi, okuldaki öğrenci sayısı ve diğer beden eğitimi öğretmeni sayısı ile sadece normatif bağlılık arasında ilişki vardır. Devam bağlılığı ile tüm değişkenler arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır. Yapılan analizler neticesinde tüm bağımsız değişkenler psikolojik güçlendirme, örgütsel bağlılık ve örgütsel güvenin anlamlı belirleyicisidir. Üçüncü hipotezin desteklendiğini söylemek mümkündür. Branş öğretmenleri ile ilgili yapılan bir çalışmada bazı değişkenlere göre örgütsel bağlılık düzeylerine bakılmış ve yaş değişkeni ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki bulunmamıştır. Cinsiyet değişkeninde normatif bağlılıkta anlamlı farklılık tespit edilmiş, duygusal bağlılık ve devam bağlılığında farklılık bulunmamıştır. Medeni durum değişkeni ile bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Öğretmenlerin sınıflarındaki öğrenci sayısı ile duygusal bağlılık arasında ilişki bulunmuştur. Normatif bağlılık ve devam bağlılığı ile herhangi bir ilişki bulunmamıştır. Okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik düzeyinin bağlılık ile herhangi bir ilişkisi bulunmamıştır. Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin normatif bağlılıkları anlamlı düzeyde bulunmuştur. Duygusal bağlılık ve devam bağlılığın kıdem ile herhangi bir ilişkisi bulunmamıştır (Işık, 2016).

İlköğretim öğretmen ve yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin araştırıldığı bir çalışmada cinsiyet değişkenine göre duygusal bağlılıkta anlamlı bir fark bulunmuş diğer bağlılık boyutlarında herhangi bir fark görülmemiştir. Yaş değişkenine göre örgütsel bağlılıkta herhangi bir fark bulunmamıştır. Medeni duruma göre bağlılık ile arasında herhangi bir fark bulunmamıştır. Kıdem durumlarına göre de aynı şekilde bağlılık ile arasında herhangi bir fark bulunmamıştır. Okuldaki görev sürelerinde ise devam bağlılığı boyutunda fark çıkmakta diğer bağlılık alt boyutlarında herhangi bir fark çıkmamaktadır. Eğitim durumu bakımından ise sadece devam bağlılığında anlamlı bir fark bulunmuştur. Öğretmen ve yöneticilerin görev yaptıkları ilçede ikamet edip etmemeleri bakımından devam bağlılığı ile anlamlı bir fark bulunmuştur (Yılmaz Doğan, 2017).

Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel güven düzeylerinin araştırıldığı bir çalışmada cinsiyet değişkeni ve örgütsel güven arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yaş değişkeni ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Yaş değişkeni ile örgütsel güven arasında ters yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yaş ilerledikçe örgütsel güven azalmaktadır. Kıdem değişkeni ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Kıdem değişkeni ile örgütsel güven arasında da herhangi bir ilişki bulunmamıştır. Araştırmanın yapısal eşitlik modelinin sonucuna göre okul güvenliği algısı ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve güven düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Erçek, 2018). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının araştırıldığı diğer bir çalışmada cinsiyet, kıdem, medeni durum, sendika üyeliği gibi bağımsız değişkenler ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Sönmez, 2016). Okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık düzeyleri ile ilgili yapılan bir çalışmada yaş değişkeni ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Eğitim düzeyi değişkeni ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kıdem değişkeni ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Bayrak, 2017). Okul kültürünün öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisinin incelendiği bir çalışmada öğretmenlerin medeni durum, eğitim durumu, mesleki deneyim ve görev yaptıkları okullardaki çalışma süreleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Yaş, cinsiyet ve branş değişkenlerinde anlamlı

ilişki bulunmuştur. Yapılan analizler neticesinde öğretmenlerin okul kültürü algıları örgütsel bağlılıklarını anlamlı şekilde etkilemektedir (Çoban, 2015).

5.1.4. Hipotez 4: Psikolojik güçlendirme, güven ve bağlılık ilişkisi okul türüne göre farklılık göstermektedir.

Yapılan regresyon analizi (Tablo 4.5.1) sonucuna göre okul türü değişkeni ile öğrenciye güven alt boyutu arasında her iki modelde de .01 düzeyinde anlamlı ilişki bulunmuştur. Öğretmene güven, yöneticiye güven ve normatif bağlılık (Tablo 4.5.2, Tablo 4.5.3, Tablo 4.5.4) ile arasında ikinci modelde güçlendirmenin alt boyutları dahil edildiğinde anlamlı ilişki bulunmuştur. Örgütsel bağlılığın diğer alt boyutları olan duygusal bağlılık ve devam bağlılığı ile okul türü arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır. Buradan yola çıkarak güçlendirme, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ilişkisinin okul türüne göre farklılık gösterdiğini söyleyebiliriz. Analiz sonucuna göre dördüncü hipotezin desteklendiğini söylemek mümkündür.

Devlet ve özel ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerine yapılan bir araştırmanın analiz sonucuna göre okul türünün (devlet/özel) öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerinde etkisinin bulunduğunu belirtilmiştir (Olgungül, 2017). Ortaokul öğretmen ve yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelendiği bir diğer çalışmada okul türü değişkeni ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Özel okulda görev yapan öğretmenlerin duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri devlet okulunda görev yapan öğretmenlerden daha yüksek bulunmuştur. Devam bağlılığı düzeyi ise devlet okulunda görev yapan öğretmenlerde daha yüksek bulunmuştur (Yılmaz Doğan, 2017). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyinin araştırıldığı bir çalışmada örgütsel güven düzeyinin okul türüne göre anlamlı bir fark gösterdiği bulunmuştur. Devlet okullarında görev yapan öğretmenlerde daha anlamlı çıkmıştır (Şamar Yılmaz, 2013). Yapısal güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirmenin ara değişken olarak belirlendiği öğretmenler üzerinde yapılan çalışmada özel okulda çalışan öğretmenlerin psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık

puanları devlet okulunda görev yapan öğretmenlerden daha yüksek bulunmuştur (Odabaş, 2014). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güvenleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmada örgütsel bağlılık düzeyi öğretmenlerin devlet ve özel okulda çalışma durumuna göre anlamlı bir fark göstermemiştir (Paker, 2009).

5.2. Öneriler

Araştırma sonucuna göre uygulayıcılar ve araştırmacılar için öneriler aşağıda belirtilmiştir.

5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler

Bulgularımıza göre okul ortamının beden eğitimi öğretmenlerini güçlendirme özelliğinin düşük olduğunu söyleyebiliriz. Bu nedenle beden eğitimi öğretmenlerini güçlendirme ihtimali olan uygulamaların hayata geçirilmesi önerilebilir. Bunlar arasında okuldaki sporla ilişkili fiziksel ortamın iyileştirilmesi, okuldaki beden eğitimi öğretmeni sayısının öğrenci sayısına göre dikkatli ayarlanması öncelikli olarak görülmektedir

Güçlendirme ile birlikte okullarda beden eğitimi öğretmenlerinin bağlılık ve güven boyutlarında da etkilenme olacağı bulgusu ile ilişkili olarak da, bu üç özelliği etkilemesi muhtemel olan okul ortamının insan etkileşimini iyileştirecek uygulamalar geliştirilmesi düşünülebilir. Bunlar öğretmenler arasındaki iletişimin iyileştirilmesi, öğrenci-öğretmen etkileşiminin güçlendirilmesi ve yöneticilerin tutumlarının iyileştirilmesi olarak sıralanabilir.

Okullarda belli dönemlerde uzman kişiler tarafından güçlendirmenin nasıl sağlanabileceği ve güçlendirilmiş öğretmen ile güçlendirme etkisinin olmadığı öğretmen arasındaki farkı göstererek yerinde uygulama ile eğitimler verilebilir.

5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler

Bu çalışma sadece İstanbul ili ile sınırlı olup evrenin daha da genişletilerek daha fazla sayıda beden eğitimi öğretmenine ulaşılması sağlanabilir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin birbiri ile uyumlu olarak çalıştığı görülmüştür. Benzer konuda tekrarlayan araştırmalarda, psikolojik güçlendirme leğinin yeterlik alt boyutu dışında verimli şekilde kullanılabilir.

Araştırma sadece ortaokul ve liselerde görev yapan beden eğitimi öğretmenleri ile sınırlandırılmıştır. Araştırmaya ilkokul, ortaokul ve liselerdeki diğer branş öğretmenleri de dahil edilerek test edilebilir.

Yönetim ve eğitim ile ilgili farklı kavramlar eklenerek modelleme değiştirilebilir ve genişletilmesi sağlanabilir.

Alan yazında yöneticiler ile branş öğretmenler arasındaki ilişkinin ölçümü fazlasıyla mevcuttur bu araştırma değiştirilerek yöneticiler ve tüm öğretmenler açısından tekrar incelenebilir.

KAYNAKLAR

- Acaray, T. (2010). Ankara İli İlköğretim ve Ortaöğretim Okul Müdürlerinin Öğretmenleri Güçlendirme Örüntüleri. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akgün, Y. E. (2015). Örgütlerde Algılanan Personel Güçlendirmenin Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Aktuna, M. (2007). İnsan Kaynakları Yönetimi Eğitim Fonksiyonunun Örgütsel Güvene Etkileri ve Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Akyay, U. (2007). Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Ticaret ve Tuzizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 71–85.
- Altun, G. (2010). Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Altunkaya, K. (2011). Örgütsel Güven ile İnsan Kaynakları Fonksiyonlarından Performans Değerlendirme Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Appelbaum, S., Hebert, D., ve Leroux, S. (1999). Empowerment : Power , culture and leadership - A strategy or fad millennium? *Journal of workplaces learning*, 11(7), 233–254.
- Arslantaş, C. C., ve Dursun, M. (2008). Etik Liderlik Davranışının Yöneticiye Duyulan Güven ve Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisinde Etkileşim Adaletinin Dolaylı Rolü. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 111–128.

- Arlantaş, C. C., Özçelik, O., ve Pekdemir, I. (2007). Bir Güçlendirme Ölçeği Önerisi: Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Farklılıklarının Analizi. *Yönetim - İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 18(57), 3–12.
- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(2), 163–178.
- Ayduğ, D. (2014). İlkokulların Örgüt Sağlığı ile Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Aykan, E. (2007). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Güven ve Tükenme Davranışı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. G. Yıldız (Ed.) 15. *Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bidiriler Kitabı* içinde,(s.159–170) Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Ayyıldız, H., ve Cengiz, E. (2006). Pazarlama Modellerinin Testinde Kullanılabilecek Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Üzerine Kavransal Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 63–84.
- Bayrak, Ö. (2017). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Bayram, L. (2006). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, (59), 125–139.
- Bökeoğlu, Ö. Ç., ve Yılmaz, K. (2008). İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (54), 211–233.
- Çağrı Şan, B. (2017). Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Algıları. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.

- Çakır, B. (2006). SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standartının Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumuna Olan Etkileri. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Çapık, C. (2014). Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmalarında Doğrulayıcı Faktör Analizinin Kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17(3), 196–205.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Turumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 155–165.
- Çekmecelioğlu, H., ve Eren, E. (2007). Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Bağlılık ve Yaratıcı Davranış Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi. *Yönetim - İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 18(57), 13–25.
- Çelebi, M. A. (2009). Örgütsel Bağlılığın Sağlanılmasında Bir Araç Olarak Personel Güçlendirme. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu MehmetBey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Çetinel, E. (2008). Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık arasındaki İlişki Üzerine Bir Örnek Olay. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Çintay, H. (2013). Meslek Liselerinde Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algıları: İzmir İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Çoban, T. (2015). Okul Kültürünün Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Çöl, G. (2004). Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi üzerine Bir Araştırma. Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35–46.

- Conger, J. A., and Kanungo, R. N. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471–482.
- Demircan, N., ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 139–150.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi : Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 179–194.
- Demirkaya, H., ve Kandemir Şimşek, A. (2014). Örgütsel Adaletin Boyutları ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir İşletme İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(2), 263–279.
- Dinç, S. (2007). Örgütsel Güven Yaratmada Örgüt Kültürünün Rolü. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Doğan, S., ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (29), 37–61.
- Duman, Ş. (2018). Ortaöğretim Öğretmenlerinde Psikolojik Güçlendirme Yordayıcıları Olarak Yapısal Güçlendirme, Yöneticiye Güven ve Lider-Üye Etkileşimi. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eğriboyun, D. (2013). Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Güveni Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Erçek, M. K. (2018). Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okul Güvenliğine İlişkin Algılarının Örgütsel Güven ve Mesleki Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi. Doktora Tezi, Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Erdal, G., Gücüyener, İ., ve Erdal, K. (2013). Eğitim Kurumlarında Kurumsal Kimlik, Kurumsal İmaj ve Eğitime Katkısı. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 54–61.

- Ergun, T. (1973). Uluslar Arası Örgütlerde Bağlılık Kavramı. *Amme İdare Dergisi*, 98–106.
- Erstad, M. (1997). Empowerment and Organizational Change. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 9(7), 325–333.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using Spss Third Edition*. London: Sage.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 37–56.
- Gül, H. (2003). Karizmatik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. Doktora Tezi, Gebze İleri teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Gültekin, N., ve Sığı, Ü. (2007). Bir Kültür Boyutu Olarak Bireycilik-Ortaklaşa Davranışçılık ve Örgütsel Kültüre Yansımaları. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 18(2), 273–286.
- Gümüş, A. (2013). İlkokul Yöneticilerinde Güçlendirici Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Psikolojik Güçlendirmenin Aracılık Rolü (Ankara İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gümüştekin, G., ve Emet, C. (2007). Güçlendirme Algılarındaki Değişimin Örgütsel Kültür ve Bağlılık Üzerinde Etkileşimi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (17), 1–22.
- Gündoğan, T. (2009). Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Uygulaması. Uzmanlık Yeterlik Tezi, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Güven, M. (2006). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Halis, M., Savcı Gökgez, G., ve Yaşar, Ö. (2007). Örgütsel Güvenin Belirleyici Faktörleri ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Sosyal Bilimler Dergisi*, (17), 188–205.

- Hasanoğlu, M. (2004). Türk Kamu Yönetinde Örgüt Kültürü ve Önemi. *Sayıştay Dergisi*, (52), 43–60.
- Hu, S. L. Y., ve Leung, L. (2003). Effects of Expectancy-Value, Attitudes and Use of the Internet on Psychological Empowerment Experienced by Chinese Women at the Workplace. *Telematics and Informatics*, 20(4), 365–382.
- İşcan, Ö. F., ve Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195–216.
- İşık, A. (2016). Branş Öğretmenlerinin Demografik ve Mesleki Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi (İstanbul İli Fatih İlçesi Örneği). Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kalemci Tüzün, İ. (2007). Güven, Örgütsel Güven ve Örgütsel Güven Modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, (13), 93–118.
- Kamer, M. (2001). Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karcıoğlu, F., ve Türker, E. (2010). Psikolojik Sözleşme ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(2), 121–140.
- Kaya, M. F. (2013). Sürdürülebilir Kalkınmaya Yönelik Tutum Ölçeği Geliştirme Çalışması. *Marmara Coğrafya Dergisi*, (28), 175–193.
- Koç, R. (2008). Personel Güçlendirme ile Çalışanların Örgüte Bağlılığı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kök, S. B. (2006). İş tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291–317.

- Koşar, D., ve Yalçinkaya, M. (2013). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Yordayıcıları Olarak Örgüt Kültürü ve Örgütsel Güven. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19(4), 603–627.
- Lewicki, R., McAllister, D. J., and Bies, R. J. (1998). Trust and Distrust: New Relationships and Realities. *Academy of Management Review*, 23(3), 438–458.
- Memduhoğlu, H. B., ve Şeker, G. (2010). Öğretmenlerin Algılarına Göre İlköğretim Okullarının Örgütsel İklimi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 1–26.
- Memduhoğlu, H. B., (2010). Örgütsel Güven. Hasan Basri M., Kürşad Y. (Ed.). Yönetimde Yeni Yaklaşımlar. (s.350-360). *Pegem Akademi*. Vadi Grup Cilttevi A.Ş., Ankara.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., and Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52.
- Mossavi, S. M. (2014). Psikolojik Güçlendirme ve Öğrenen Organizasyon Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- O'Reilly, C., and Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492–499.
- Obeng, K., and Ugboro, I. (2003). Organizational Commitment Among Public Transit Employees: An Assessment Study. *Journal of the .transportaiton Research Forum*. 57(2), 83–98.
- Odabaş, İ. (2014). Yapısal Güçlendirme ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güçlendirmenin Ara Değişken Rolü: Öğretmenler Üzerinde Bir Çalışma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Olgungül, F. K. (2017). Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Süresi İlişkisi Üzerine Bir Araştırma: Devlet ve Özel Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenler Örneği. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Örs, M., Acuner, A. M., Tabak, R. S., ve Esatoğlu, A. E. (2004). Hastanelerde Çalışan Hekimler ile Hemşirelerin Örgütlerinin Cazibe Kaynaklarına İlişkin Görüşleri. *Sağlık ve Toplum Dergisi*, 14(3), 1–8.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113–130.
- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M., ve Cömert, M. (2006). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, 7(1), 103–124.
- Özler, D. E., Atalay, C. G., ve Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle Mi Bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47–57.
- Padem, H., Göksu, A., ve Konaklı, Z. (2012). Veri Toplama Yöntemleri. Hüseyin P. (Ed.). *Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. (s.64-89). Saraybosna. Uluslararası Burch Üniversitesi.
- Paker, N. (2009). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güvenleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Porter, L. W., Steers, R. M., and Boulian, P. V. (1973). "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians". University of California. Graduate School of Administration, California.
- Powell, D., Meyer, J. P., Meyer, J. P., and Allen, N. J. (1984). Side-Bet Theory and The Three- Component Model of Organizational Commitment Testing The " Side-Bet Theory " of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372–378.

- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S., and Camerer, C. (1998). Not So Different After All: A Cross-Discipline View Of Trust. *Academy of Management Review*, 23(3), 393–404.
- Sabuncuoğlu Tolay, E. (2007). Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7(2), 621–636.
- Sağlam Arı, G. (2003). Yöneticiye Duyulan Güven Örgütsel Bağlılığı Artırır Mı? *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 17–36.
- Sağlam Arı, G., ve Ergeneli, A. (2003). Psikolojik Güçlendirme Algısı ve Bazı Demografik Değişkenlerin Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 50(21), 129–149.
- Samancı, S. (2006). Örgütsel İklim ve Örgütsel Vatandaşlık. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Şamar Yılmaz, Y. (2013). İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerinin İncelenmesi: İzmir İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Sayın, S. S. D. (2017). Okul İklimi ile Öğretmen Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Doktora Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Şen, Y. (2008). Dönüşümcü Liderliğin Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şenel, Ö. (2006). Personel Güçlendirmenin Örgüt Kültürüne Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bir Yordayıcısı Olarak Okul Kültürü. *Eğitim ve Bilim*, 35(156), 145-155.

- Sıgır, Ü. (2007). Kamu ve Özel Sektördeki Kişisel ve Örgütsel Değerlerin Uyumlaştırılması Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (18), 1–12.
- Sönmez, M. (2016). İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Spreitzer, G. (2007). Taking Stock: a Review of More Than Twenty Years of Research on Empowerment at Work. USA. Sage Publications.
- Spreitzer, G., Kizilos, M., and Nason, S. (1997). A Dimensional Analysis of the Relationship Between Psychological Empowerment and Effectiveness, Satisfaction and Strain. *Journal of Management*, 23(5), 679–704.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465.
- Spreitzer, G. M., Janasz, S. C. D., and Quinn, R. E. (1999). Empowered to Lead: The Role of Psychological Empowerment in Leadership. *Journal of Organizational Behavior*. (20), 511–526.
- Sürgevil, O., Tolay, E., ve Topoyan, M. (2013). Yapısal Güçlendirme ve Psikolojik Güçlendirme Ölçeklerinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri. *Journal of Yasar University*, 8(31), 5371–5391.
- Tan, H. H., and Tan, C. S. F. (2000). Toward the Differentiation of Trust in Supervisor and Trust in Organization. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 162(2), 241–260.
- Taş, M. (2017). Öğretmenlerin Davranışsal Açıdan Güçlendirilmesi ile Yöneticilerin Algılanan Liderlik Stilleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Taşkın, F., ve Dilek, R. (2010). Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37–46.

- Teyfur, M., Beytekin, O. F., ve Yalçinkaya, M. (2013). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri İle Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin İncelenmesi(İzmir İli Örneği). *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (21), 84–106.
- Thomas, K. W., Velthouse, B. A., and Thomas, K. W. (1990). Cognitive Elements of Empowerment : An " Interpretive " Model of In. *Academy of Management Journal*, 15(4), 666–681.
- Tolay, E., Sürgevil, O., ve Topoyan, M. (2012). Akademik Çalışma Ortamında Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin Duygusal Bağlılık ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri. *Ege Akademik Bakış*, 12(4), 449–466.
- Topaloğlu, I. G. (2010). İşgörenlerin Adalet ve Etik Algıları Açısından Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Topaloğlu, M., Koç, H., ve Yavuz, E. (2008). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bazı Temel Faktörler Açısından Analizi. *Kamu-İş*, 9(4), 19.
- Turan, S., Karadağ, E., ve Bektaş, F. (2011). Üniversite Yapısı İçerisinde Öğrenen Örgüt ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerindenbir Araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(4), 627–638.
- Uslu, A. (2017). Müşteri-Çalışan Uyumunun Müşteri Memnuniyeti ve Davranışsal Niyetine Etkisi: Fethiye deki Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma - The Effect of Customer-Employee Rapport on Customer Satisfaction and Behavioral Intention: A Study at Accommodation Faciliti. *Journal of Business Research - Turk*, 9(2), 197–211.
- Üstüner, M. (2009). Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 6-14.
- Uygur, A., ve Koç, H. (2010). Örgütsel Sadakat ve Örgütsel Bağlılık : Siyasi Partiler Açısından Bir Analiz. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 79–94.

- Varoğlu, D. (1993). Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Varona, F. (1988). Communication Satisfaction and Organizational Commitment: A Study in Three Guatemalan Organizations. Department of Communication Studies and the Faculty of the Graduate School of the University of Kansas, USA.
- Wasti, A. (2000). Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizleri. *Erciyes Üniversitesi 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, (5), 401-410.
- Welsh, W. N. (2000). The Effects of School Climate on School Disorder. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 567(1), 88–107.
- Yağcı, K. (2007). Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Yakalşımıyla Otel İşletmelerinin İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3), 114–129.
- Yalçın, A., ve İplik, F. N. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395–412.
- Yalçın, N. Y. (2013). Psikolojik Güçlendirme Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Araştırma. Yüksek Lisan Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, C. (2006). Okul Müdürlerinin Liderlik Stilllerinin Örgütsel Sağlık Üzerindeki Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yıldırım, F. (2002). Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Yılmaz Doğan, M. (2017). Ortaokul Öğretmen ve Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Yılmaz, E. (2005). Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 568–580.
- Yılmaz, E. (2006). Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

EKLER

Ek-1

Yüksek lisans Çalışması

Özlem Akkoç <0akkocozlem@gmail.com>

25 Eki ☆

Alıcı: mert.topoyan

Hocam Merhaba

Özlem ben ,Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Spor Bilimleri bölümünde okul ortamının psikolojik güçlendirme özelliği ile ilgili tez hazırlıyorum Yapısal Güçlendirme ve Psikolojik Güçlendirme Ölçeklerinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri yazınızda psikolojik güçlendirme ölçeğini paylaşmışsınız onu tezim için kullanabilir miyim ?

mert.topoyan@deu.edu.tr

Alıcı: bana, olca.surgevil, ebru.tolay

Özlem Hanım merhaba;

Ölçeği kullanabilirsiniz, memnun oluruz. Olca ve Ebru Hocalar'ın da bu konuda izin vereceğinden eminim. Tezinizde başarılar ve kolaylıklar dilerim...

—

Yrd. Doç. Dr. Mert TOPOYAN
D.E.Ü. İ.İ.B.F. İşletme Bölümü

"Olca Sürgevil"

Özlem hanım merhaba ölçeği kullanabilirsiniz sevgiler ve kolaylıklar dileriz....

Özlem Akkoç <0akkocozlem@gmail.com>

Alıcı: Olca

Teşekkür ederim :)

Ek-2

Özlem Akkoç <Oakkocozlem@gmail.com>

8 Ara (10 gün önce) ☆

Alıcı: hasan.demirtas

Merhaba Özlem ben, Marmara Üniversitesi Spor Bilimleri dalında yüksekisans yapıyorum okulun psikolojik güçlendirme özelliği ile ilgili tez hazırlıyorum çok amaçlı t ölçeğini Ege Eğitim Dergisinde düzenlediğinizi gördüm acaba ölçeği tezimde kullanabilir miyim Teşekkür ederim kolaylıklar dilerim...

HASAN DEMİRTAŞ

8 Ara (10 gün önce) ☆

Alıcı: bana

Elbette kullanabilirsin. Kolay gelsin.

Doç. Dr. Hasan DEMİRTAŞ

İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi

Özlem Akkoç <Oakkocozlem@gmail.com>

8 Ara (10 gün önce) ☆

Alıcı: nozer

Merhaba Özlem ben, Marmara Üniversitesi Spor Bilimleri dalında yüksekisans yapıyorum okulun psikolojik güçlendirme özelliği ile ilgili tez hazırlıyorum çok amaçlı t ölçeğini Ege Eğitim Dergisinde düzenlediğinizi gördüm acaba ölçeği tezimde kullanabilir miyim Teşekkür ederim kolaylıklar dilerim...

Niyazi Ozer <niyaziozer@gmail.com>

8 Ara (10 gün önce) ☆

Alıcı: bana

Ölçeği çalışmanızda kullanabilirsiniz hocam. ekte ölçeğin bir kopyasını bulabilirsiniz. İyi çalışmalar ve kolaylıklar diliyorum.

Ek-3

Özlem Akkoç <0akkocozlem@gmail.com>

14.12.2014 ☆



Alıcı: nazli ▾

Hocam merhaba

Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Spor Bilimleri bölümünde yüksek lisans yapıyorum ve tez hazırlıyorum psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılığın olduğu bir konu üzerinde çalışıyorum ayrıca İstanbul Sultangazi ilçesinde öğretmenim ve ölçekleri öğretmenlerimize uygulayacağım. Eğitim örgütlerinde Meyer ve Allen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması adlı makalede 2000 yılında sizin bu ölçeği Türkçeye uyarladığınızı ve e-posta yoluyla paylaştığınızı okudum, rica etsem örgütsel bağlılık ölçeğini benimle paylaşır mısınız?

Şimdiden teşekkür ederim. Kolay gelsin.



Fwd: Orgutsel baglilik

Gelen Kutusu x



Arzu Wasti <awasti@sabanciuniv.edu>

14.12.2014 ☆

Alıcı: bana

Merhaba Ozlem,

Benzer bir rica ile yazmis olan bir arkadasa gonderdiklerimi ekte gonderiyorum, iyi calismalar. Yalniz mesaji bana degil ablam Nazli Wasti'ye gondermissin-- o bana gonderdigi icin haberim oldu.

Kolay gelsin,

Arzu

Ek-4**PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME ÖLÇEĞİ**

SORULAR		Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
ANLAMLILIK						
1. Yaptığım iş benim için çok önemlidir.						
2. İşimi yerine getirirken yaptığım faaliyetler bana anlamlı gelmektedir.						
3. Yaptığım iş benim için anlamlıdır.						
YETERLİLİK						
4. İşimi yapmak için yeteneklerime güveniyorum.						
5. İşimle ilgili faaliyetleri yerine getirecek kapasiteye sahip olduğumdan eminim.						
6. İşim için gerekli olan becerilerimi geliştirdim.						
ÖZERKLİK						
7. İşimi nasıl yapacağımı belirlemede önemli ölçüde özerkliğe sahibim.						
8. İşimi nasıl yapacağıma kendim karar verebilirim.						
9. İşimi bağımsız ve özgür yapabilmek için önemli fırsatlara sahibim.						
ETKİ						
10. Çalıştığım bölümde gerçekleşen olaylar üzerinde etkim büyüktür.						
11. Çalıştığım bölümde gerçekleşen olaylar üzerinde kontrol sahibiyim.						
12. Çalıştığım bölümde gerçekleşen olaylar üzerinde sözüm geçer.						

Ek-5**ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ**

Aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak katılma derecenizi. her bir ifadenin karşısında yer alan derecelendirme seçeneklerinden uygun olanını (X) işareti koyarak belirtiniz. Lütfen hiçbir ifadeyi boş bırakmayınız.

	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Çalıştığım okulda öğretmenler birbirlerine güvenirlir.	①	②	③	④	⑤
2. Çalıştığım okuldaki öğretmenler genellikle birbirlerini gözetirler.	①	②	③	④	⑤
3. Çalıştığım okulda. zor bir durumda olsalar bile öğretmenler birbirlerine destek olurlar.	①	②	③	④	⑤
4. Çalıştığım okulda öğretmenler işlerini iyi yaparlar.	①	②	③	④	⑤
5. Çalıştığım okulda öğretmenler meslektaşlarının dürüstlüğüne inanırlar.	①	②	③	④	⑤
6. Çalıştığım okulda öğretmenler birbirlerine karşı açıktırlar.	①	②	③	④	⑤
7. Bu okuldaki öğretmenlerin söylediklerine inanabilirsiniz.	①	②	③	④	⑤
8. Çalıştığım okulda öğrenciler birbirlerini önemserler.	①	②	③	④	⑤
9. Çalıştığım okuldaki öğrenci velilerinin sözlerine güvenilir.	①	②	③	④	⑤
10. Çalıştığım okulda öğrencilerin üzerlerine düşen görevleri yapacaklarına inanılır.	①	②	③	④	⑤
11. Çalıştığım okuldaki öğretmenler öğrenci velilerinin desteklerini her zaman arkalarında hissederler.	①	②	③	④	⑤
12. Bu okuldaki öğretmenler öğrencilerin öğrenme konusunda yetenekli olduklarına inanırlar.	①	②	③	④	⑤
13. Bu okuldaki öğretmenler öğrenci velilerinin iyi birer veli olduklarını düşünürler.	①	②	③	④	⑤
14. Bu okuldaki öğretmenler velilerin söylediklerine inanabilirler.	①	②	③	④	⑤
15. Bu okuldaki öğrenciler gerçek duygu ve düşüncelerini saklarlar.	①	②	③	④	⑤
16. Bu okuldaki öğretmenler okul müdürüne güvenirlir.	①	②	③	④	⑤
17. Bu okuldaki öğretmenler okul müdürünün dürüstlüğüne inanırlar.	①	②	③	④	⑤
18. Okul müdürümüz öğretmenlerin çıkarlarını gözetecek biçimde davranır.	①	②	③	④	⑤
19. Bu okuldaki öğretmenler okul müdürüne itimat edebilirler.	①	②	③	④	⑤
20. Okul müdürümüz bu okulu yönetecek kabiliyetlere sahiptir.	①	②	③	④	⑤

Ek-6**ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ**

DUYGUSAL BAĞLILIK
Meslek hayatımın kalan kısmını bu kuruluştaki geçirmek beni çok mutlu eder.
Kuruluşuma karşı güçlü bir aitlik hissim yok.
Bu kuruluşun benim için çok kişisel(özel) bir anlamı var.
Bu kuruluşun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum.
Bu kuruluşa kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.
Kendimi kuruluşumda “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum.
NORMATİF BAĞLILIK
Mevcut işverenimle kalmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum.
Benim için avantajlı olsa da kuruluşumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum.
Kuruluşumdan şimdi ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.
Bu kuruluş benim sadakatimi hak ediyor.
Biraz daha fazla para için mevcut işyerimi değiştirmeyi ciddi olarak düşünmezdim.
Kuruluşuma çok şey borçluyum.
DEVAM BAĞLILIĞI
Şu anda kuruluşumda kalmam istek meselesi olduğu kadar mecburiyetten.
İstesem de şu anda kuruluşumdan ayrılmak benim için çok zordur.
Şu anda kuruluşumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur.
Bu kuruluşu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.
Eğer bu kuruluşa kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.
Bu kuruluştan ayrılmanın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından biri alternatif kısıtlılığı olurdu.