



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEZSİZ YÜKSEK LİSANS
PROJESİ**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN PSİKOLOJİK SÖZLEŞME
ALGISI İLE ÖZ YETERLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Hasan AÇIKGÖZ

DENİZLİ-2022

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEZSİZ YÜKSEK LİSANS
PROJESİ**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN PSİKOLOJİK SÖZLEŞME ALGISI İLE
ÖZ YETERLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Hasan AÇIKGÖZ

Danışman

Prof. Dr. Kazım ÇELİK

JÜRİ ÜYELERİ PROJE ONAY SAYFASI

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı öğrenci Hasan AÇIKGÖZ tarafından hazırlanan “*Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sözleşme Algısı İle Öz yeterlikleri Arasındaki İlişki*” başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Kazım ÇELİK Danışman

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun.....tarih vesayılı kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mustafa BULUŞ
Enstitü Müdürü

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün yazın kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi; başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu; atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak gösterdiğimi; kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yamadığımı; bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversite veya başka üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

İmza
Hasan AÇIKGÖZ

TEŞEKKÜR

Proje çalışmamın konusunun belirlenmesi, planlanması, yürütülmesi aşamalarının her birinde her daim ilgi ve desteğini esirgemeyen, zaman mefhumu taşımadan dönütlerde bulunan özgün bilgi ve engin tecrübelerinden yararlandığım, yönlendirme ve bilgilendirmeleriyle çalışmamı bilimsel temeller ekseninde şekillendiren hocam ve danışmanım Sayın Prof. Dr. Kazım ÇELİK'e,

Tezsiz Yüksek lisans eğitimim ve projenin hazırlanması aşamalarında bilgisini ve deneyimlerini her zaman açık yüreklilikle bizlerle paylaşan kıymetli hocalarım Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN'e, Doç. Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN'e, Doç. Dr. F. Funda NAYIR'a, Doç. Dr. Fatma ÇOBANOĞLU'na ve çalışmadaki en önemli konulardan biri olan istatistiki verileri yorumlama konularında katkı veren Doç. Dr. Özen YILDIRIM'a

Göndermiş olduğum ölçme araçlarını eksiksiz ve içtenlikle dolduran okul yöneticisi arkadaşlarıma, yüksek lisans derslerine katılma konusunda, eğitim sürecinin başından son safhasına kadar yalnız bırakmayan, bana desteklerini proje aşamasında da esirgemeyen Dazkırı Anadolu İmam Hatip Lisesi Müdürü Osman DEMİR'e,

Maddi ve manevi hiçbir yardımını esirgemedi bu yoğun/yorucu süreçte yanımda olduğum için sevgili eşim Fatma AÇIKGÖZ'e, çok güzel zamanlarından istemesem de çalmak zorunda kaldığım ilham ve enerji kaynağım canım kızım İrem AÇIKGÖZ'e ve her daim evlatları olmakla gurur durduğum anneme ve babama teşekkürlerimi sunuyorum.

ÖZET

Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sözleşme Algısı ile Öz Yeterlikleri Arasındaki İlişki

AÇIKGÖZ, Hasan

Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD

Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı

Danışman: Kazım ÇELİK

Ocak 2022, 84 sayfa

Bu araştırmanın amacı, okul yöneticilerinin psikolojik sözleşme ve öz yeterlik algılarının düzeyini belirlemek ve bu algıların cinsiyeye, medeni durum, yaş, branş, öğrenim durumu, görev yeri okuldaki ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılaşmaya neden olup olmadığının incelenmesidir. Ayrıca iki değişken arasındaki ilişki de incelenmiştir.

İlişkisel tarama modeli ile yürütülmüş olan bu araştırmanın evrenini 2020-2021 Eğitim-Öğretim yılında Afyonkarahisar ili Başmakçı, Dazkırı, Dinar ve Evciler ilçelerinde bulunan 99 resmi anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 192 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Evrendeki tüm okullara ulaşılmış ve dönüt alınan veri toplama araçlarından 166 tanesi değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmada veriler, Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sözleşme Algısı Ölçeği (PSAÖ), Yönetici Öz yeterlik Algısı Ölçeği (ÖAÖ) ile toplanmıştır. Araştırmada temel betimsel hesaplamalar için SPSS 25.0 (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı-Statistical Package for Social Sciences) adlı yazılım kullanılmıştır. Analizlerin ilk aşamasında ölçeklere güvenilirlik analizi ve One Sample Kolmogorov-Smirnov normallik analizi uygulanmıştır.

Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin toplam öz yeterlikleri ile işlemsel, ilişkisel, dengeli ve toplam psikolojik sözleşme arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin öz yeterlik düzeyleri yüksek bulunmuştur. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin okul türlerine göre sosyal öz yeterlik, yönetsel öz yeterlik, etik öz yeterlik, psikolojik öz yeterlik, ekonomik öz yeterlik ve toplam öz yeterlik düzeylerinin arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık bulunmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Okul yöneticilerinin öz yeterlik düzeylerine ilişkin algılarında cinsiyet, mesleki kıdem, çalışılan okuldaki kıdem, lisansüstü eğitim alma durumları değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler: Okul yöneticileri, psikolojik sözleşme, öz yeterlik.

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİ PROJE ONAY SAYFASI	iii
ETİK BEYANNAMESİ	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET	vi
TABLolar LİSTESİ.....	viii
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Problem Cümlesi.....	4
1.1.2. Alt Problemler	4
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Araştırmanın Önemi.....	4
1.4. Araştırmanın Sayıltıları	5
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	5
1.6. Tanımlar	6
İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	7
2.1. Psikolojik Sözleşme	7
2.2.1. Eğitim Örgütlerinde Psikolojik Sözleşme	8
2.2. Öz Yeterlik	12
2.2.1. Öz Yeterlik İnancının Önemi	13
1. 2.2.2. Okul Yöneticilerinin Öz Yeterliği.....	14
2.3. İlgili Araştırmalar.....	19
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM	22
3.1. Araştırmanın Modeli	22
3.2. Evren ve Örneklem	22
3.3. Verilerin Toplanması	24
3.4. Verilerin Analizi	26
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR ve YORUM	28
4.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular	28
4.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular.....	37
4.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular.....	49
BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA SONUÇ ve ÖNERİLER	51
5.1. Sonuç.....	51

5.1.1. Okul Yöneticilerinin Psikolojik Algı Düzeyine İlişkin Sonuçlar.....	51
5.1.2. Okul Yöneticilerinin Yönetici Öz Yeterlik Düzeyine İlişkin Sonuçlar.....	51
5.1.3. Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sözleşme Algıları ile Öz yeterlikleri Arasındaki İlişkinin Anlamlılık Durumuna İlişkin Sonuçlar.....	53
5.2. Öneriler	54
KAYNAKÇA.....	56
EKLER.....	62
Ek 1 Anket Uygulanan Okullar Listesi	62
Ek 2 Onaylanmış Anket Formu.....	65
Ek 3 Araştırma İzinleri.....	68
Ek 4 Ölçek İzinleri	70
ÖZGEÇMİŞ	73

TABLolar LİSTESİ

<i>Tablo 3. 1. Okul Yöneticilerinin Demografik Bilgilerine İlişkin Frekans ve Yüzdelerlik Dağılımlar.....</i>	<i>23</i>
<i>Tablo 3. 2. Psikolojik Sözleşme Algısı ölçeğinin Güvenirlik Katsayıları</i>	<i>25</i>
<i>Tablo 3. 3. Yönetici Öz Yeterlik Algısı Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Katsayı Değerleri</i>	<i>25</i>
<i>Tablo 3. 4. Ölçek Puanlarına İlişkin Güvenilirlik Analizi ve One Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S) Analizi Sonuçları.....</i>	<i>27</i>
<i>Tablo 4. 3. Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sözleşme Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre Analiz Sonuçları</i>	<i>29</i>
<i>Tablo 4. 4. Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sözleşme Algılarının Görev Unvanı Değişkenine Analiz Sonuçları.....</i>	<i>29</i>
<i>Tablo 4. 5. Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sözleşme Algılarının Görev Kademesi Değişkenine Göre Analiz Sonuçları</i>	<i>30</i>
<i>Tablo 4. 6. Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sözleşme Algılarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Analiz Sonuçları.....</i>	<i>30</i>
<i>Tablo 4. 7. Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sözleşme Algılarının Yaş Grubu Değişkenine Göre Analiz Sonuçları.....</i>	<i>31</i>
<i>Tablo 4. 8. Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sözleşme Algılarının Branş Değişkenine Göre Analiz Sonuçları.....</i>	<i>32</i>
<i>Tablo 4. 9. Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sözleşme Algılarının Öğretmenlik Mesleğindeki Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Analiz Sonuçları.....</i>	<i>33</i>
<i>Tablo 4. 10. Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sözleşme Algılarının Yönetici Olarak Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Analiz Sonuçları</i>	<i>34</i>
<i>Tablo 4. 11. Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sözleşme Algılarının Görev Yapılan Okuldaki Yöneticilik Süresi Değişkenine Göre Analiz Sonuçları.....</i>	<i>35</i>
<i>Tablo 4. 12. Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sözleşme Algılarının Görev Yapılan Okuldaki Yönetici Sayısı Değişkenine Göre Analiz Sonuçları.....</i>	<i>36</i>
<i>Tablo 4. 13. Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sözleşme Algılarının Görev Yapılan Okuldaki Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Analiz Sonuçları.....</i>	<i>36</i>

<i>Tablo 4. 14. Okul Yöneticilerinin Öz yeterlik Algısı Ölçeği Puanlarına İlişkin İlişkin Ortalamalar ve Standart Sapma Sonuçları</i>	<i>37</i>
<i>Tablo 4. 15. Okul Yöneticilerinin Öz yeterliklerinin Cinsiyet Değişkenine Analiz Sonuçları..</i>	<i>37</i>
<i>Tablo 4. 16. Okul Yöneticilerinin Öz yeterliklerinin Medeni Durum Değişkenine deni Durum Değişkenine Göre Analiz Sonuçları.....</i>	<i>38</i>
<i>Tablo 4. 17. Okul Yöneticilerinin Öz yeterliklerinin Görev Unvanı Değişkenine Göre Analiz Sonuçları.....</i>	<i>39</i>
<i>Tablo 4. 18. Okul Yöneticilerinin Öz yeterliklerinin Görev Kademesi Değişkenine Analiz Sonuçları.....</i>	<i>40</i>
<i>Tablo 4. 19. Okul Yöneticilerinin Öz yeterliklerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Analiz Sonuçları.....</i>	<i>41</i>
<i>Tablo 4. 20. Okul Yöneticilerinin Öz yeterliklerinin Yaş Grubu Değişkenine Göre Analiz Sonuçları.....</i>	<i>42</i>
<i>Tablo 4. 22. Okul Yöneticilerinin Öz yeterliklerinin Öğretmenlik Mesleğindeki Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Analiz Sonuçları.....</i>	<i>44</i>
<i>Tablo 4. 23. Okul Yöneticilerinin Öz yeterliklerinin Yönetici Olarak Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Analiz Sonuçları.....</i>	<i>45</i>
<i>Tablo 4. 24. Okul Yöneticilerinin Öz yeterliklerinin Görev Yapılan Okuldaki Yöneticilik Süresi Değişkenine Göre Analiz Sonuçları.....</i>	<i>46</i>
<i>Tablo 4. 25. Okul Yöneticilerinin Öz yeterliklerinin Görev Yapılan Okuldaki Yönetici Sayısı Değişkenine Göre Analiz Sonuçları.....</i>	<i>47</i>
<i>Tablo 4. 26. Okul Yöneticilerinin Öz yeterliklerinin Görev Yapılan Okuldaki Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Analiz Sonuçları.....</i>	<i>48</i>
<i>Tablo 4. 27. Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sözleşme Algısı ile Öz yeterlikleri Arasındaki İlişkinin Analiz Sonuçları.....</i>	<i>49</i>

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın, problemi ve alt problemleri, amacı, önemi, sayıtları, sınırlıkları, tanımları sunulmuştur.

1.1.Problem Durumu

Günümüzde önemi giderek daha da artan örgüt yapılarının var olmasında ve işlerliğine devam etmesinde örgüt çalışanlarının önemli bir rol oynadığı bilinmektedir. Örgüt tarafından çalışanların örgüt ile kuracakları bağların pekiştirilmesi ve kuruma ilişkin sorumluluklarından ötesinde bir eylem gerçekleştirmesi beklenmektedir. İş görenlerin duygusal ve psikolojik nitelikleri kurumun karışık yapısını ciddi düzeyde arttırdığı görülmektedir. Örgüt çalışanlarının beklentilerinin insan psikolojisinin den ayrı ve bağımsız değerlendirilemez. İnsanlarda güven duygusunun ortaya çıkması ve zaman içerisinde gelişmesi için çalışanların iş yaşamındaki bazı gereksinimlerinin karşılanması gerekir. Söz konusu gereksinimler; iş garantisi sağlanması, bunun yanında diğer talep ve ihtiyaçların karşılanması şeklinde sıralanmaktadır. Söz konusu unsurlar çalışanlarda güven duygusunun gelişiminin yanında örgütün belirlenen amaçlara ulaşmasında da önemli bir yere sahiptir. Diğer taraftan çalışma saatlerinin uygun olması ve algılanan ücretin yüksek olması örgütsel amaçlara ulaşmada tek başına yeterli değildir. Bu noktada çalışanlar ile örgüt arasındaki psikolojik iklimin ve karşılıklı etkileşimin yüksek düzeyde olması gerekmektedir (Demirer, 2019).

Örgütlerde başarılı bir grafik çizilmesi için her bir örgütün çalışanlardan birtakım beklentileri bulunmaktadır. Benzer şekilde çalışanların da örgütten bazı beklentileri söz konusudur. Bunun yanında her iki taraf için istek ve beklentiler birbirinden farklı olabilmektedir. Bu istek ve beklentiler her zaman yazılı bir mevzuata dayanmamakta bazen sözsüz, örtük bir biçimde olabilmektedir. Böyle durumlarda psikolojik sözleşme algısı devreye girmektedir. Çalışan kişilerin örgütlerden beklentilerinin değişiklik göstermesi bireysel gereksinim ve özelliklerinin, geçmiş dönemlerde karşılaştıkları durumların etkisiyle şekillenmektedir. Gerek çalışanların gerekse de örgütlerin karşılıklı beklentileri üzerine yoğunlaşan kavramların başında psikolojik sözleşme kavramı gelmektedir. Psikolojik sözleşme kavramı örgütsel amaçlara ulaşmada önemli bir yere sahip olmakla beraber, çalışanların örgüt hakkında alacakları kararlar üzerinde de belirleyici bir role sahiptir.

Okul iklimini etkileyen unsurlar arasında yer alan okul yöneticilerinin davranışları hukuki alt yapıya sahiptir. Bunun yanında psikolojik sözleşme unsuru da okul yöneticilerinin eğitim

sistemi içindeki davranışlarını ve örgütsel açıdan ortaya konulacak sonuçları etkilemektedir. Bu kapsamda psikolojik sözleşme kuralların uygun davranışlar sergileyen okul yöneticilerinin görev yaptığı eğitim kurumlarında sunulan eğitimin yüksek kalitede olması beklenmektedir. Gündelik hayatta da olduğu gibi her birey kendi üzerine düşen sorumlulukları gerçekleştirdiğinde bunun karşılığını almak istemekte ve karşılığını alacağına dair inancı olduğu takdirde psikolojik sözleşme algısı olumlu açıdan gelişecek ve öz yeterlik inancı artacaktır.

Eğitim sistemindeki değişimlere bağlı olarak günümüzde okul yöneticilerinin görev ve sorumluluklarının yekûnunda ciddi bir artış göze çarpmaktadır. Tüm bu artan sorumluluk ve yükümlülükler ile birlikte okul yöneticisi ile üst yönetim arasında karşılıklı beklentiler doğmaktadır. Bu beklentiler ekonomik beklentilerin yanında sosyal beklentileri de kapsamaktadır. Üst yönetim kademelerinin okul yönetimlerinden beklentileri olduğu derecede okul yöneticilerinin de üst yönetim kademelerinden beklentileri ortaya çıkmaktadır. Aynı zamandan okulla ilgili ihtiyaçların yerine getirilmesi; takdir edilme, övgü gibi ödüllendirmemelerin yapılması okul yöneticilerinin psikolojik sözleşme algısını güçlendirmekte, öz yeterlik düzeyini artırmaktadır. Okul yöneticisinin üst kademedeki beklentilerinin karşılanmasına yardım etmektedir. Bu noktadan hareket ederek üst kademe yönetimi okul yöneticisi arasındaki olumlu bir psikolojik sözleşme yapısı yöneticinin öz yeterlik algısını da olumlu yönde etkilemektedir. Sonuçta psikolojik sözleşme algıları ile öz yeterlik ilişkisinde eğitim sisteminin önemli bileşenleri olan okul yöneticilerinin inançlarının incelenmesi ve sahip oldukları rol ile sorumlulukların tanımlanması bakımından önem taşımaktadır (Demirer, 2019).

Okul yöneticisinin psikolojik sözleşme algılarını etkisi altına alan unsurlardan birisi de mensubu oldukları örgüt ve örgütün en üst yönetimi ile arasındaki ilişki olmaktadır. Bu kapsamda incelendiğinde okul yöneticilerine ilişkin üç çeşit psikolojik sözleşme altında incelenmesi gerekmektedir. İlk olarak işlemsel psikolojik sözleşmede yönetici tarafından algılanmış olan psikolojik sözleşmeyle belirli bir çerçevede ve kısa süreli şekilde seyretmektedir. Söz konusu psikolojik sözleşme şekline göre okul yöneticisi kendi oluşturduğu amaçları kısa zaman aralıkları ile sınırlandırması mümkün olmaktadır. Bir başka söylemle görev süresi kısa ise gerçekleştireceği hedeflerde kısa vadeli olmaktadır. Kısaca ifade etmek gerekirse, işlemsel psikolojik sözleşme algısına ilişkin okul yöneticilerinin yönetsel anlayışları görevlerinden kaynaklı zorunluluklar ile sınırlı olabilmektedir. Buna paralel olarak psikolojik

sözleşmelerde okul yöneticilerinin mevcut işine devam edebileceğine yönelik bir garanti de vermemektedir. Diğer bir psikolojik sözleşmelerde okul örgütlerinde yönetici olarak çalışanlar ile görev yaptığı örgüt arasında geniş zaman zarfında duygusal bağlılığa ilişkin bir bağın bulunduğu söylenmektedir. Söz konusu psikolojik sözleşme kapsamında okul yöneticisi ile görev yapılan örgüt arasında karşılıklı olarak güvene dayalı ve sadakat unsurunun merkeze alındığı bir bağ bulunmaktadır. Yöneticilerin görevlerinin devam edeceğine yönelik iş güvencelerinin var olduğuna ilişkin inançlarının olması, amaçlanan hedeflerin uzun vadeli olmasını sağlamaktadır. Yöneticiler fazla mesai ve performans göstermektedir. Son olarak dengeli sözleşmede ise okul yöneticilerinin kendi kariyer gelişimleri, öğrenme ve gelişimlerine ilişkin imkanlar hususundaki inançlarının olduğu görülmektedir. Okul yöneticilerinin merkeze aldıkları psikolojik sözleşme çeşidinin belirlenmesinde bireysel özelliklerinin, yaşam şekillerinin ve tecrübelerinin yanında üst yönetimin tutumu da yönetici adına etkili olabilmektedir. Bu çerçevede psikolojik sözleşme algısı yöneticilerin eğitim adına en üst seviyede iş performansı göstermesi hususunda etkili bir faktör olmaktadır. Psikolojik sözleşme çeşitleri, eğitim kapsamında kritik önem teşkil etmektedir. Okul yöneticilerinin okul adına çalışma tarzlarını ve eğitim örgütüne sadakat ve bağlılık algılarını yönlendirmektedir. Özetlemek gerekirse yöneticilerin psikolojik sözleşme algı düzeyini arttırmanın önemini vurgulamaktadır (Nartgün ve Demirer, 2020).

Örgütlerin başarısı, örgüt çalışanlarını önceden belirlenmiş hedefleri kapsamında üretim ve yönlendirme sürecin sürdürerek kârı maksimize etme başarısını gösterme biçimine göre belirlenmektedir. Tam da bu aşamada yönetici yeterlikleri sorgulanır olmuş; global piyasanın çok farklı sektörlerinde rekabet içerisinde olan örgütü başarı ile temsil edebilecek, örgütün amaçlarına ulaşmasında akılcı kararları verebilecek yönetici ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Örgütlerin yok olmadan kendilerini sağlıklı şekilde devam ettirebilmeleri için sorumluluklarının ve misyonunun bilincinde olan yetkin, etkili, aktif ve zor koşullar altında iş görenlerin güven veren yönetici tarzının ön koşulu, potansiyelinin farkında olup, yeterliliklerini ve becerilerini devamlı olarak yenileyen ve geliştiren bir çaba içerisinde olmaktadır. Yöneticinin görevinde başarı elde etmesinin altında mesleki deneyimleri olsa da bireysel farkındalığı yüksek düzeyde kendine güvenen, saygı duyan ve inana kişilerin olağanüstü şartlar dışında başarılı olmaması adına hiçbir sebep bulunmamaktadır. Kişinin bireysel farkındalığı, var olan potansiyelini ve sınırlarını bilmesi öz-yeterlik kavramının ilkelerini meydana getirmektedir. Hümanist yönetim biçiminin

yaygınlık göstermesi ile beraber bugün bireyin kendi dengesini anlama çabası önem kazanmış olup, işgörenlerin davranışlarının ve tutumlarının temelindeki unsuru saptayabilmek adına çalışmaları arttığı görülmektedir. Örgütlerin amaçlarına erişebilmesi, hayatını sağlıklı bir şekilde devam ettirmesi adına yaşamsal bir konumda olan yönetici öz-yeterliklerinin irdelenmesi eğitimin amaçlanan konuma ulaşabilmesi ve sürekliliğinin sağlanması adına oldukça önemli olmaktadır.

Eğitim örgütünün çok önemli bir bileşeni olan okul yöneticilerinin psikolojik sözleşme algılarının ve öz yeterliklerinin incelenmesi eğitimin istenen hedeflere ulaşması ve devamlılığını sağlaması için önemlidir.

1.1.1. Problem Cümlesi

Okul yöneticilerinin psikolojik sözleşme algısı ile öz yeterlikleri arasında ilişki var mıdır?

1.1.2. Alt Problemler

1. Okul yöneticilerinin psikolojik sözleşme ve yönetici öz yeterliklerine ilişkin algıları nedir?
2. Okul yöneticilerinin psikolojik sözleşme ve yönetici öz yeterliklerine ilişkin algıları kişisel (cinsiyet, medeni durum, yaş, branş, öğrenim durumu, görev yeri, öğrenci sayısı, yöneticilik süresi, okuldaki süre ve yöneticilik kıdemi) değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Okul yöneticilerinin psikolojik sözleşme algısı ile yönetici öz yeterlik algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.2.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı Afyonkarahisar ili Başmakçı, Dazkırı, Dinar ve Evciler ilçelerinde görev yapan okul yöneticilerinin (okul müdürü, müdür yardımcısı) psikolojik sözleşme algıları ile yönetici öz yeterlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

1.3.Araştırmanın Önemi

Okul yöneticilerinin psikolojik sözleşme algılarının cinsiyet, medeni durum, yaş, branş, öğrenim durumu, görev yeri, okuldaki yöneticilik süresi, yöneticilikteki kıdem değişkenlerine göre öz yeterlikleri arasında anlamlı bir farklılaşmaya sebep olup olmadığı ele alınmıştır. Araştırmanın değişkenlerinden biri olan psikolojik sözleşme algısı konusunun literatürde ele alındığı görülmekle beraber psikolojik sözleşme algısı ile ilgili çalışmaların daha çok başka sektörlerde yapıldığı, eğitim alanında yapılan çalışmaların da sadece öğretmenler üzerinde

yapıldığı okul/eğitim kurumu yöneticileri üzerinde herhangi bir çalışma gerçekleştirilmediği görülmektedir. Tam da burada okul yöneticilerinin psikolojik sözleşme algıları ile yönetici öz yeterlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi gerektiği konusunun bilimsel bir gereklilik olduğu görülmektedir. Bu amaçla okul yöneticilerinin psikolojik sözleşme algıları ile yönetici öz yeterlikleri arasındaki ilişkinin ele alınması ve literatüre katkı sunulması amaçlanmaktadır. Yine literatürde okul yöneticilerinin psikolojik sözleşme algıları ile yönetici öz yeterlikleri değişkenlerini birlikte inceleyen herhangi bir müstakil çalışmaya da rastlanmamıştır. Ancak psikolojik sözleşme algılarının, yönetici öz yeterlikleri üzerinde çeşitli etkileri olduğu bilinmektedir. Eğitim sürecini, okul yöneticilerini ve okul örgütünü etkileyen bu değişkenler hakkındaki detayların ortaya çıkarılmasının eğitime dair çeşitli problemlerin çözümlenmesini kolaylaştırması beklenmektedir. Ayrıca bu değişkenlerin okul örgütleri açısından ele alınmasının eğitim-öğretim süreci, okul yöneticileri ve okul örgütü konusundaki farkındalığı da artırması hedeflenmektedir.

1.4.Araştırmanın Sayıtları

Okul yöneticilerinin görüşme formundaki anket sorularına samimi yanıtlar verdikleri düşünülmektedir. Araştırmaya katılan yöneticilerin psikolojik sözleşme ve öz yeterlik ile ilgili bilgileri yeterli düzeydedir. Ölçme aracı araştırmanın amacını çıkarabilecek niteliktedir.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışma grubu Afyonkarahisar İl Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı Başmakçı, Dazkırı, Dinar ve Evciler ilçelerinde resmî temel ve ortaöğretim okullarında 2020-2021 Eğitim-Öğretim yılında okul yöneticisi olarak görev yapan okul müdürü, müdür yardımcılarında oluşmaktadır. Araştırma sonucu elde edilen sonuçlar bu grubu özgüdür ve genellenebilir bir nitelik taşımamaktadır.

Yapılan çalışmada okul yöneticilerinin psikolojik sözleşme algıları Nartgün ve Demirer (2020) tarafından geliştirilen Okul Yöneticilerinin *Psikolojik Sözleşme Algısı Ölçeği* (PSAÖ) ile öz yeterliklerine ilişkin algıları ise Baltacı (2020) tarafından geliştirilen *Yönetici Öz yeterlik Algısı Ölçeği* (ÖAÖ) ile belirlenmiştir. Bu noktada yapılan bu çalışmada algı faktörü ile ilişkili sonuçları yalnızca ölçme aracından elde edilen sonuçlar ile sınırlıdır.

Bu nedenle algı değişkenine ilişkin sonuçlar ölçme aracının ölçme yeteneği ve ölçme aracının ölçtüğü özelliklerle sınırlıdır.

1.6.Tanımlar

Psikolojik Sözleşme: İş yaşamında örgüt ve birey arasındaki iş ilişkisi ile ilgili bir dizi yükümlülüklerden ve taahhütlerden meydana gelmektedir. Psikolojik sözleşme algısı kişinin içinde bulunduğu örgüt yapısı içinde daha önce konuşulmamış ve yazılı olmayan kurallardan meydana gelmektedir.

Öz yeterlik: Bireyin belirli bir görevde başarı elde etmek için gereken eylemleri düzenleme ve yürütme yeteneğine inancıdır.

Okul Yöneticisi: Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmî anaokulu, ilkokul kademesi, ortaokul kademesi ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan müdür ve müdür yardımcılarını ifade etmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Araştırmanın bu bölümünde yöneticilerin psikolojik sözleşme algıları ve öz yeterliklerine ilişkin kuramsal ayrıntılara yer verilmiştir. Ardından da bu değişkenlere ait yapılan bazı araştırmalar özetlenmiştir.

2.1. Psikolojik Sözleşme

Sözleşme kavramı, genel olarak bir anlaşmayı ya da bir anlaşmanın dışı dönük olmasını tanımlamaktadır (Cullinane ve Dundon, 2006). İşgörenin kuruma girmesiyle birlikte kurum ile işgörenlerin arasında çoğu zaman çalışan bireyin yapacağı işi alacağı maaş ile örgüt sahibinin yapacaklarını ve bunun karşılığında elde edeceği unsurları kapsaya yazılı bir sözleşme imzalanmaktadır. İki yönlü olarak gerçekleştirilen bu sözleşmeler yazılı bir belgeye bağlı değil ise psikolojik sözleşme ismiyle adlandırılmaktadır (Miles, 2012). Diğer bir şekilde ifade etmek istersek yasal sözleşmeler taraflar arasında olup, yazılı, kanuni, ya da sözlü bir sözleşme olarak bilinmektedir. Bundan dolayı tarafların koşulları ve şartları okudukları ve kabul ettiklerini beyan etmektedir. Kanuni nitelikteki sözleşmelerin tarafların onayı olmadan yeniden değişmesi mümkün olmamaktadır (Cullinane ve Dundon, 2006). Bunun yanında ekonomik ve kanuni sözleşme ile beraber birey ve örgüt arasında bir de psikolojik sözleşme yer almaktadır (Kaldırımçı, 1987).

Psikolojik sözleşme kavramına ilişkin ilk tanımlamayı Argyris (1960) ile Levinson, Price, Munden, Mandl ve Solley (1962) tarafından yapıldığı bilinmektedir. Argyris (1960) göre psikolojik sözleşme kavramı, iş gören ve örgüt iş ilişkisine verdiği değeri ifade etmektedir. Levinson ve diğerleri (1962) tarafından psikolojik sözleşme, tarafların karşılıklı ilişkilerinin meydana getirdiği ve aralarında yer alan ilişkinin yönetmeye kaynaklık edecek bir takım benzer beklentiler olarak açıklamaktadır. Bir başka ifadeyle psikolojik sözleşmeye ilişkin inancı bir sosyal şartın kabulünden çok daha fazlası olarak nitelendirerek gelecekte de bir vaadin gerçekleşeceğine, gelecek sorumlulukların söz konusu olduğuna yönelik inancı olarak söylenmektedir. Kotter (1973) ise psikolojik sözleşmeyi, işgörenler ile kurum arasındaki iş ilişkisi çerçevesinde beklentileri ve birbirlerine olan sorumluluklarına dayalı olan psikolojik yanı olan bir anlaşma olarak açıklamaktadır.

Örgütsel amaçların başarılmasını sağlamaya, bireylerin ve örgütlerin birlikte olmasını sağlama ve davranışlarını düzene koymaya yarayan sözleşmeler, örgütlerin ihtiyaç duydukları bir nitelik özelliği taşımaktadırlar (Robinson, Krattz ve Rousseau, 1994). Örgüt ve birey

arasındaki sözleşme kavramını onaylaması için gerekli katkı ve bağlılığa vurgu yapan bireysel hareketleri ya da işten ayrılma niyetine, işe adanmışlığa, örgütsel beraberliğe, iş verimliliğine, yeniliğe açık olma gibi bazı kritik unsurları bir araya getirme görevi üstlenmektedir (Rousseau ve McLean Parks, 1993). Psikolojik sözleşme, iki tarafında kabul etmesi bu sözleşme kurallarına uygun davranmasına dayanmaktadır. Kişinin psikolojik sözleşmenin meydana gelmesi, karşılıklı olarak tarafların sorumluluklarını yerine getirmesine dair inancına bağlı olmaktadır (Rousseau, 1989). Farklı bir biçimde ifade edersek psikolojik sözleşme bir tarafın sözleşme yükümlülüklerini yerine getirme şartını sağlamak zorunda olduğuna inanmasını ve söz konusu taahhüdü örtülü ya da açık bir şekilde gerçekleştirmesi ile ortaya çıkan bir algıdır. Psikolojik sözleşme algısı ile birlikte kişi hem kendisinin hem de işverenlerin yükümlülüklerini yerine getirme düzeyine göre iş yaşamına yön vermektedir (Coyle-Shapiro ve Parzefall, 2008; Rousseau, 1989). Günümüzde iş ilişkilerini tanımlamamak ve anlamak için psikolojik sözleşmeler çok daha fazla rol oynamaktadır.

Psikolojik sözleşmenin gerçekleştirilmesinde başrole sahip unsurları olan kapalı veya açık vaatlerin ortaya koyulacağı ve bu çerçevede bir bedelin söz konusu olduğu inancına bağlı olarak, kişiler kurumlarına gerçekleştirdikleri destekler sonucunda kurumun onlara ödüller vermeyi kabul ettiğini düşündüklerinde psikolojik sözleşmeler sürdürmektedir (Turnley ve Feldman, 2000). Psikolojik sözleşmeler nitelikleri gereğince aralıksız şekilde süren tarzda olup tarafların sözleşmeye yönelik algılarındaki değişikliklerle devam etme yönünde eğilim göstermektedir (Miles, 2012).

2.2.1. Eğitim Örgütlerinde Psikolojik Sözleşme

Psikolojik sözleşme eğitim dışındaki tüm örgütlerde önemli rol oynadığı bilinmektedir. Eğitim kurumları da bir örgüt yapılanması olarak psikolojik sözleşme algıları konusunda incelenmesi gereken yapılardır.

Öğretmenlik mesleği için atamalar ülkemizde 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerince yapılmaktadır. Devletin resmi eğitim kurumlarda öğretmen olarak çalışmak isteyen öğretmen adayları başvuruları neticesinde seçme sınavlarını geçmeleri suretiyle aday memurluğa kabul edilmeleri sonucu Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi eğitim kurumlarında çalışmaktadırlar. Mevcut kanuna göre mezun oldukları üniversite eğitimi ve yıllar içerisinde aldıkları kıdemlere göre maaş ve terfi olanaklarından faydalanmaktadırlar. Resmi atama kararnamesiyle göreve başlayan bütün öğretmenler için şartlar benzerdir. Buna göre bireylerin

başvuru süreci öncesinde öğretmenlerin çalışma koşulları, maaş ve ek ders ücretleri hakkında bilgilerinin olduğu söylenebilir. Aynı anda öğretmenlik mesleğine başvurmadan önce lisans ve pedagojik formasyon sertifika programları kapsamında mezuniyet ve belge için mesleki çalışma ortamlarını tanıma fırsatı sağlayan öğretmenli meslek uygulaması derslerini almış olma koşulu aranmaktadır. Buradan da anlaşılacağı üzere başvuru yapan öğretmen adaylarının kendilerine sunulan kanuni düzenlemeleri kabul ettiği söylenebilir. Bu şekilde atama kararnameşi imzalanan ve mesleki görevine başlayan öğretmen ile resmi kurum arasında kanuni sözleşme başlamış olur. Öğretmenin maaşının, yıllık eğitim-öğretim ödeneğinin, nöbetlerinin, merkezi sınavlarının, haftalık girdiği ders çizelgesindeki ders saatine bağlı olarak ek ders, hazırlık ve planlama, kurs gibi yaptığı fazla çalışmalarının ek ders ücretlerinin ödenmesi zorunluluğu kanuni mevzuatlarla garanti altına alınmıştır. Kanuni düzenlemelerde öğretmenlerin haftalık girmesi zorunlu ders saatleri, öğretmenlik mesleğindeki sorumlulukları ve mesleğinde uyması gereken kurallar okulun öğretmenden beklentilerini oluşturmaktadır.

Kanuni mevzuatla birlikte örgüt ile örgüt üyesi birey arasında yazılı bir metne bağlanmayan psikolojik sözleşmenin varlığı da ortaya çıkmaktadır. Kanuni sözleşme öğretmenlerle eğitim-öğretim kurumu arasında olmakla beraber okul yöneticileri ile öğretmenler arasındaki psikolojik sözleşme algısı sahip olunan yükümlülük ve beklentilere göre bazı farklılıklar gösterebilmektedir. Bunun yanında insanların tecrübeleri ve kişisel özellikleri de psikolojik sözleşme algısını etkilemektedir. Selekler'e (2007) göre, meslek yaşamının herhangi bir döneminde yer alan öğretmenlerin psikolojik sözleşme algıları genellikle geçmiş yaşam deneyimlerinden, iş yaşamının ilk yıllarında içinde bulunduğu sosyal ortamdan ve okul yöneticilerinin davranışlarından etkilenmektedir. Bu kapsamda öğretmenlerin her çalıştığı farklı okulda psikolojik sözleşme algısının da farklı olması muhtemel bir sonuçtur. Bunun yanında sahip olunan bireysel farklılıklar da aynı eğitim kurumu içinde her bir öğretmenin farklı psikolojik sözleşme algısına sahip olmasına zemin hazırlamaktadır. Okullar arasındaki yönetim biçimlerinin birbirinden farklı olması okullarda çalışan personelin psikolojik sözleşme algılarını etkileyen diğer bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu noktada birden fazla okulda görev yapan öğretmenler ile aynı okulda uzun yıllar görev yapan öğretmenlerin yöneticiler ile aralarındaki psikolojik sözleşme algılarının birbirinden farklı olması beklenmektedir (Demirer, 2019)

Yöneticilerin belirlenme aşamasında yönetici adaylarının belirli bir süre meslek yaşamının

içinde yer almaları zorunluluğu bulunmaktadır. Yönetici seçimlerinin yapıldığı dönemlerde de ciddi bir yoğunluk ortaya çıkmaktadır. Belirli bir dönem öğretmen ya da yönetici olarak çalışmış kişilerin yönetici olma şartları ve esasları hakkında belirli bir bilgi düzeyine sahip olmaları gerekmektedir. Böylece okul yöneticisi olmak isteyen bireylerin yöneticilik yapmaya karar vermeden önce söz konusu görevin kendilerine uygun olup olmadığını değerlendirmeleri mümkün hale gelmektedir. Bunun yanında yöneticilik görevini seçtikten sonra meslek yaşamına başlayan yöneticiler için başarılı olma düzeyi büyük oranda görev yapılan okullardaki psikolojik sözleşme algısı ile yakından ilişkilidir. Okul yöneticilerinde psikolojik sözleşme algısını etkileyen unsurların başında üst yönetim kademeleri ile olan ilişkiler gelmektedir. Bilindiği gibi göreve ilk başladığı yıllarda okul yöneticilerin mevzuatın uygulanması süreçlerinde üst yönetimlerden destek almaktadır. Okul yöneticilerinin üst yönetimlerden talep ettiği beklenti ve ihtiyaçların karşılanması yöneticilerin kendilerini yetiştirmelerine fırsat sunmaktadır. Üst yönetimlerinin hem okul yöneticilerinin hem de öğretmenlerin talep ve beklentilerine yanıt vermeleri okullarda karşılaşılan sorunların çözülmesine de katkı sağlamaktadır. Böylece üst kademe yönetimlerin sağlayacağı destek ve katkılar okullardaki psikolojik sözleşme algısının da yükselmesine destek olmaktadır.

Okullarda görev yapan yöneticilerden beklenen bazı maddi ve manevi katkılar bulunmaktadır. Örneğin; okullarda yeterli düzeyde maddi kaynak bulunmadığı hallerde okul yöneticilerinin kaynak bulmaya çalışmaları gerekmektedir. Bunun yanında bazı okullarda okul yöneticilerinin maddi kaynak sorunu yaşadıkları zamanlarda kendi imkanları ile maddi sorunları ortadan kaldırmaya çalıştıkları görülmektedir. Okul yöneticilerinin söz konusu olumlu davranışları sergilemeleri temelde örgütsel bağlılıklarının yüksek olmasına ve psikolojik sözleşme algısına dayanmaktadır. Okul yöneticilerinin çalışma saatleri incelendiğinde diğer memurlardan farklı bir durum gözlenmektedir. Çünkü diğer memurlara kıyasla okul yöneticileri bazın resmi mesai saatlerinin öncesinde okula gelmekte ve resmi mesai saatlerinin dışındaki zamanlarda da okulla ilgili işlere zaman ayırmaktadır. Özellikle ikili öğretim yapan (sabahçı ve öğlenci sistemi) okullarda görev yapan okul yöneticilerinin iş yüklerinin daha fazla olduğu göze çarpmaktadır. Okul müdürlerinin fazla mesai yapmalarının kendilerine maddi kazanç sağlamadığı göz önünde bulundurulduğu zaman, fazla mesai yapmanın temelinde psikolojik sözleşme algısının yattığı belirtilmektedir. Böyle bir çalışma düzeninde okul yöneticilerinin hem öğrencilere hem de öğretmenlere yönelik psikolojik sözleşme algısı güçlenmektedir. Bu

kapsamda okul yöneticiliği de tıpkı öğretmenlik gibi yüksek özveri gerektiren bir meslek dalı olarak karşımıza çıkmaktadır (Güven, 2010). Dolayısıyla eğitim ve öğretim sistemi içinde işleyişi zenginleştiren her türlü eylemin okul yöneticileri tarafında sergilendiği söylenebilir. Bunun yanında paydaşlar arasında psikolojik sözleşmenin devam etmesinde ödül vermenin de önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir. Yöneticiler genellikle almış oldukları ödüller sayesinde kendi başarılarını değerlendirebilmektedirler. Psikolojik sözleşme kurallarına uymaları da alacakları ödüllerin devamlılığı ile yakından ilişkilidir. Okul yöneticilerinin özellikle üst yönetim kademesinden aldığı ödüller, okulun akademik başarı düzeyinin yükselmesi, okulun sportif ve kültürel başarıları, velilerden ve öğretmenlerden olumlu geri dönüşleri alınması, bunun yanında öğrencilerin okul yöneticilerine karşı olumlu tutumlar sergilemeleri psikolojik sözleşme algısını arttıran unsurlar arasında yer almaktadır.

Okul yöneticileri ile görev yapılan okul arasındaki psikolojik sözleşmeler üç bölümden meydana gelmektedir. Bunların birincisini işlemsel psikolojik sözleşme oluşturmaktadır. Söz konusu psikolojik sözleşme sınırlı ve kısa süreli olup, sadece yöneticiler tarafından algılanan sözleşmedir. Söz konusu sözleşmede yöneticilerin görev ve sorumluluklarını sınırlamaları söz konusudur. Diğer bir ifadeyle okul yöneticileri yetki ve sorumluluklarını sadece zorunlu görevlerini yerine getirme ile sınırlandırmaktadırlar. Bu sözleşme ile okul yöneticilerinin her zaman görevlerine devam etmelerine ilişkin zorunluluk da bulunmamaktadır. İkinci sözleşme ise ilişkiyel psikolojik sözleşme olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sözleşme temel olarak okul yöneticileri ile daha üst yönetimler arasındaki psikolojik sözleşmeyi ifade etmektedir. Söz konusu psikolojik sözleşme algısının yüksek olmasının temelinde okul yöneticilerinin üst yönetim kademelerinde görev yapan personele güven duyması yatmaktadır. Özellikle yöneticilerin görev yaptıkları eğitim kurumlarındaki görevlerine uzun yıllar devam edeceklerine dair garanti almaları ilişkiyel psikolojik sözleşme algısını güçlendirmektedir. Üçüncü psikolojik sözleşme ise dengeli psikolojik sözleşme olarak karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu psikolojik sözleşme türünde okul yöneticilerinin gelişim olanaklarına, öğrenme imkanlarına ve kariyer gelişimine odaklandıkları görülmektedir. Okul yöneticilerinin hangi psikolojik sözleşme algısını ön planda tuttuklarının belirlenmesinde hem üst yönetim tarafından sergilenen davranışlar hem de mesleki deneyim ve kişisel özellikler etkili olmaktadır. Sonuç olarak, okul yöneticilerinde psikolojik sözleşme algısının yüksek düzeyde olması okul yöneticilerinin eğitim başarılarını da arttırmaktadır. Bu noktada eğitim sistemi içerisinde psikolojik sözleşme türleri

gerek okul yöneticilerinin sergileyecekleri davranışları gerekse de örgütsel bağlılık ve mesleki sadakati etkileyen birer unsur olarak değerlendirilmektedir (Demirer, 2019)

2.2. Öz Yeterlik

Bireyin belli bir davranış veya tutumu kasıtlı bir biçimde gerçekleştirmeye ilişkin hazırbulunuşluk durumu olan yeterlik (Kalleberg, 1977), önceden düzenlenmiş bir kurgu ya da bir plan olmaksızın kişinin kendi arzusuyla göstermiş olduğu ilgi, tutum, davranış veya eylemleri tekrar etme olasılığının yüksek düzeyde olmasını tanımlanmaktadır (Aizen, 2002) insanın iş yaşamında ya da rutin hayatına ilişkin deneyimler edindiği becerilerin ve bilgilerin neticesinde meydana gelen kanıtlanması mümkün özellikleri yeterlik şeklinde tanımlamak mümkün olmaktadır. Bu doğrultuda öz yeterlik kavramı, yeterlik olgusunun yanı sıra iç dünyanın bilincinde olmayı ya da bireyin iç dinamiğindeki farkındalığı da kapsayan bir kavram olarak bilinmektedir. Öz-yeterlik, bireyin potansiyelinin bilincine varması (Bandura, 1977), kendini gerçekleştirme aşamasında uyguladığı beceri, bilgilerle tutum ve şekillendiren iç dinamiğinin bilincinde olması (Aizen, 2002), tecrübelerin farkına varma durumu ya da bireyin kendine ilişkin yeterlik algısı olarak açıklanmaktadır (Baltacı, 2017a; 2017b). Geleceğe ilişkin ve anlamsal olarak bir nitelik göstergesi olan öz-yeterlik, kişinin yaşamının ileri evrelerinde gerçekleştirmeyi düşündüğü işleri yerine getirmesinde kendisine yardımcı olacak becerilerinin var olduğunun bilincinde olması (Rich, 2015) ya da bireysel potansiyelini gerçekleştirmek adına gösterdiği gayret (Gybers, 2001) şeklinde tanımlanabilmektedir. Literatürde bulunan bir çalışma tanıma göre öz yeterlik, kişinin gerçekleştirmeyi düşündüğü unsurları kişisel tecrübesi, becerisi ve farkındalığına ilişkin geliştirilen derin bir zihinsel aktivitedir (Aizen, 2002) olarak da ifade edilmiştir.

İnsanın iş yaşamında, manevi yönelimi ve güdülenme oranı gibi psikolojik evreleri de kapsayan öz yeterlik algısı, bireyin işe ilişkin barındırdığı düşünce, duygu ve tutumlardan etkilenmektedir. Hayata şekil veren amaçlar ve adanmışlık seviyesi ya da söz konusu amaçlara ulaşabilmek adına gösterilen gayreti de içeren öz-yeterlik, engellenme ve reddedilme karşısında sergilenen davranışları da kapsamaktadır (Maddux ve Kleiman, 2018). Rutin yaşamda meydana gelen problemlerin daha hızlı ve etkin bir biçimde çözümlenmesinde öz yeterlik algısının yordayıcı bir görev taşıdığı düşünülmektedir (Champoux, 2016). Deneyimlerinden yola çıkarak karşı karşıya kaldığı problemleri önemseyen ve zorluklar karşısında pes etmeden, kendine inanan ve güvenen, öz yeterlilik sahibi insan kendisini tarafsız bir şekilde eleştirerek eksiklerini görmektedir. Bu kişiler başkaları tarafından eleştirilmekten hoşlanmaktadır (Pajares ve Schunk,

2001; Scott ve Davis, 2015). Kurumun gerek işgören gerekse de yöneticisi adına öz yeterlik algısı, kurumun amaçlarına uyumlu şekilde yönlendirecek karlılık ve özellikle de sorunlar ya da kriz durumlarında uygulayacağı becerilerin bilincinde olmasını gerektirmektedir. Bunun yanında yöneticinin bireysel beceri, tutum, bilgi ve davranışların tümü olan tecrübe ile liderlik olgusunu gerçekleştirebilme farkındalığının olması durumu, öz-yeterlik algısının temel unsurları arasında yer almaktadır (Tschannen-Moran ve Hoy, 2001). Yöneticilerin sahip oldukları öz yeterlik çalışmaların yüksek düzeyde performans göstermeleri adına liderlik davranışı gösterme, kurumun yaşamını sürdürme, meydana gelen ani olumsuzluklar kapsamında örgütte akılcı bir şekilde yönlendirme gibi yönetime dair konuları da içermektedir (Rich, 2015). Yöneticilerin görevinde ne düzeyde yeterli ve tecrübeli olduğunun örgütün bütün iş arkadaşlarına eşit şekilde tutum gösterdiğinin farkında olması (Gsybers, 2001) olarak da söylenebilen öz-yeterlik algısı, örgütü yönettiğinin bilincinde olup bu durumu diğer iş görenler ve meslektaşlarına hissettirme durumu da kapsamaktadır (Zimmerman, 2000).

Söz konusu okul yöneticisi adına öz yeterlik algısı, örgütün (okulun) hedeflerine uygun olarak yönetebilmek için olması gereken beceri, donanım, davranış ve tutumların veya özetle liderlik potansiyeli bulunan ve bu potansiyelin biline sahip olmanın yanında örgütü amaçlarına ve koşullarına uygun bir düzende yönetme biçimi olarak tanımlamaktadır (Tschannen-Moran ve Hoy, 2001). Rich (2015)'e göre ise, okul müdürlerinin öz yeterliğini, öğrenenlerin ve öğretenlerin yüksek performans göstermesi için onlara yönelik liderlik davranışı sergileme becerilerinin bilincinde olma hali şeklinde olarak ifade etmektedir. Buna paralel olarak okul yöneticileri adına öz yeterlik, okulun dengesini ve sosyal yapısını meydana getiren örgüt bünyesindeki bireylere rehberlik edici görevlerinin bilincinde olma durumu şeklinde tanımlamaktadır (Gsybers, 2001) ya da çeşitli yöntem ve metotlar uygulayarak örgütü etkin olarak yönetebilme bilincinde olma hali (Baltacı, 2017) şeklinde de açıklanmaktadır.

2.2.1. Öz Yeterlik İnancının Önemi

İnsanların kendilerinin sahip olduğu özelliklerin yeterliğine inanma düzeyleri kendi gelişim alanlarını (duyuşsal, psikomotor, bilişsel) birçok açıdan etkilemektedir. Literatürde insanların Öz yeterlik inançları üzerine yapılan çalışmalar değerlendirildiği zaman sahip olunan Öz yeterlik inancının hem başarı ve elde edilecek kazanımları hem de sahip olunan inançları etkilediği görülmektedir (Britner, Pajares, 2001; Pietsch, Walker, Chapman, 2003). Öz yeterlik inancının yüksek görüldüğü kişilerde çalışkanlık düzeyi yüksek olup, Öz yeterlik inancı düşük

kişilere göre daha fazla iş üretme kapasitesine sahip oldukları görülmektedir. Bunun yanında yüksek Öz yeterlik inancına sahip inanlar karşılaştıkları sorunların üstesinden gelme noktasında inatçı ve istekli bir yapıya sahiptir. İnsanların Öz yeterlik inançlarının yüksek olması performanslarının artmasının yanında karşılaştıkları sorunlar karşısında direnme becerilerinin de yüksek olmasına katkı sağlamaktadır (Pajares, 2002). Buna karşılık Öz yeterlik inancının düşük olması insanların yapabilecekleri birçok davranışı sergilemekte zorlanmalarına, bunun yanında yeteneklerini yeterli düzeyde kullanmalarına neden olmaktadır. Öz yeterlik inancının düşük olması karşılaşılan problemler ile mücadele etme düzeyini de azaltmaktadır. Öz yeterlik inancını arttırmaya yönelik girişimler ise bireyin sorunlar karşısında çabalama düzeyini arttırmaktadır. Öz yeterlik inancı düşük olan kişiler karşılaştıkları problemlerin üstesinden gelme noktasında fazla efor harcamadıkları için günlük hayatın birçok alanında başarısız olma olasılıkları da yükselmektedir (Gordoni Lim, McKinno ve Nkala, 1998, Akt. Düz, 2015) Bandura'nın (1977), Öz yeterlik inancı üzerine birçok çalışma yapmış ve literatüre katkı sağlamış bir bilim insanı olarak öz yeterlik konusunda şu gerçekleri öne sürmüştür; insanların sahip oldukları genel nitelik ve özellikleri ile çevresel unsurlar Öz yeterlik inancı üzerinde etkilidir. İnsanların herhangi bir sorun ile karşılaştıkları zaman genellikle sorunun üstesinden gelemeyeceklerini düşünmekte, bu nedenle sorunu çözmekten ziyade sorundan kaçmaya çalışmaktadırlar. Bu noktada insanların karşılaştıkları problemler ile mücadele etmede ortaya koyacakları azim temelde Öz yeterlik inancı ile yakından ilişkilidir. Bu nedenle Öz yeterlik inancı arttıkça bireyin zorlukların üstesinden gelebilme becerisi de yükselmektedir (Aksoy ve Diken, 2009).

2.2.2. Okul Yöneticilerinin Öz Yeterliği

Gibson ve Dembo (1984) tarafından yürütülen ve okul yöneticileri üzerinde yürütülen çalışmada yöneticilerin Öz yeterlik düzeylerinin meslek yaşamındaki etkileri ele alınmıştır. Söz konusu çalışmada yüksek Öz yeterlik inancına sahip olan okul yöneticilerinin “daha fazla çaba harcayarak öğrenciler daha fazla başarılı olabilirler” görüşüne katıldıkları tespit edilmiştir. Buna karşılık Öz yeterlik inançları nispeten daha düşük olan okul yöneticilerinin önemli bir

bölümünün “öğrencilerin çabalayarak yapacakları eylemler ve ortaya koyacakları başarı düzeyi sınırlıdır” görüşüne hâkim oldukları belirlenmiştir. Bu alanda yapılan diğer bir çalışma Dellinger vd. (2008) tarafından yürütülmüştür. Söz konusu çalışma da okul yöneticileri üzerinde yapılmış, okul yöneticilerinin Öz yeterlik inancını “belirli durumlarda, belirli amaçlar dâhilinde hazırlanan öğretim hedeflerini yerine getirme sürecinde yöneticilerin kendi yeteneklerine olan inanç düzeyi” olarak tanımladıkları belirlenmiştir.

Bandura (1997), yapmış olduğu çalışmalar sonucunda öğrenme ortamlarının insanları güçlendirme yeteneği olduğunu belirtmiştir. Bu kapsamda öğrenme ortamının öğrencilerin gelişimlerini destekleyeceğine inanan okul yöneticilerinin öğrencilere daha fazla faydalı olacaklarını öngörmüştür. Bunun yanında Bandura’ya göre, yüksek öz yeterlik inancına sahip olan okul yöneticileri öğrenme konusunda istekli olmayan öğrencileri bile eğitme konusunda isteklidirler. Buna karşılık düşük öz yeterlik inancına sahip olan okul yöneticileri öğrencilerin başarı düzeylerinin düşük olmasını yine öğrencilerin kendi ilgisizliklerine bağlamaktadırlar.

Tschanmen-Moran ve Gareis (2004), öz yeterlik inancı ile ilişkili unsurları ele aldıkları çalışmada okul yöneticilerinin öz yeterlik inançlarını etik öz yeterlik, yönetsel öz yeterlik ve öğretimsel öz yeterlik olmak üzere üç alt boyutta ele almışlardır. Söz konusu alt boyutlara ilişkin literatür bilgisi aşağıda verilmiştir.

Yönetsel Öz yeterlik: Her örgütte olduğu gibi eğitim kurumlarında da yöneticilerin rol ve sorumluluklarını yerine getirirken bazı özelliklere sahip olması gerekmektedir. Sahip olunması gereken temel özelliklere yüksek düzeyde sahip olma ile öz yeterlik düzeyi arasında anlamlı ilişki bulunmaktadır. Bunun yanında öz yeterlik düzeyi okul yöneticilerinin mesleki yaşamları açısından önemli bir yere sahiptir. Çünkü yöneticilerin temel görevleri arasında bu işi yapabilirim öz yeterliğine sahip olma inançları yer almaktadır. Bu kapsamda okul yöneticilerinde sahip olunan rol ve sorumlulukların yerine getirilme düzeyi, söz konusu eylemleri yapabileceklerine olan inanç ile yakından ilişkilidir (Arıkan, 2019).

Okul yöneticilerinin meslek yaşamlarında başarılı olmaları bir taraftan örgüt çalışanlarını olumlu yönde yönlendirmelerine, etkili iletişim becerilerine sahip olmalarına ve

kaynakların etkin bir şekilde yönetmelerine katkı sağlamaktadır (Yıldırım ve Eriçok, 2015). Bunun yanında okullarda eğitim sisteminin etkin bir şekilde çalışması da yönetim birimlerinin etkili olmasına bağlıdır. Yönetimin etkin olması da etkili yöneticilere sahip olma ile mümkündür. Okul yöneticilerinin meslek yaşamlarında etkili birer yönetici pozisyonunda olabilmeleri için öğretmenler, veliler, diğer yönetim biçimlerinde çalışan kişiler ve öğrenciler ile iyi bir iletişim kurmaları gerekmektedir. Söz konusu unsurların yanında okul yöneticilerinde öz yeterlik inancının yüksek olması ve kendine güven düzeyinin gelişmiş olması gerekmektedir (Izgar, 2001).

Öğretimsel öz yeterlik: Eğitim sistemi içerisinde belirlenen amaçlara ulaşabilmek için okul yöneticilerinin eğitim ve öğrenci başarısı arasındaki ilişkiye olan inançlarının yüksek olması gerekmektedir. Okul yöneticilerinin öğretimsel öz yeterlik düzeylerinin yüksek olduğunu gösteren unsurların başında öğrencileri öğrenmeye motive edebilme ve diğer meslektaşlarına rehberlik etme yeterliği gibi değişkenler gelmektedir.

Okul yöneticilerin okullarda hem diğer meslektaşlarını hem de öğrencileri iyi bir şekilde gözlemlemek durumundadırlar. Bunun yanında okul yöneticileri öğretmenler ile öğrencilere rehberlik etmek durumundadır. Bu süreçte öğretmenler olumlu davranış sergileyen kişilerin davranışlarını desteklemeli, geliştirilmesi gereken yönleri olan kişilerin de eksiklerini gidermelerine destek olmalıdırlar. Okul yöneticilerinin hem öğretmen ve öğrencilere rehberlik etmeleri hem de öğrencilerin motive etme düzeyleri öğretimsel öz yeterlik ile yakından ilişkilidir. Bu noktada okul yöneticilerinin öğretimsel öz yeterliklerinin düşük olması hem meslektaşlarına rehberlik etmeyi hem de öğrencilerin motive etme düzeylerini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu bilgilere göre öğretimsel öz yeterlik düzeyi yüksek yöneticilerin okullar açısından önemli bir avantaj olduğu söylenebilir (Özdemir, 2018)

Etik öz yeterlik: Okul yöneticilerinin etik öz yeterlik düzeyleri ile ilişkili konuların başında olumlu değerlere sahip olma, okul kültürü oluşturma, öğrencilerin gelişimine katkı sağlama, öğrencilerin disiplinli olmalarını sağlama ve okul içi etik davranışlar sergileme gelmektedir. Okul yöneticilerinin kendi iç dinamiklerinde gördükleri bilgi, beceri ve güç düzeyi

de etik öz yeterlik ile yakından ilişkilidir. Eğitim ve öğretim sisteminin her aşaması iyi bir şekilde planlanmış ve uygulanmış olsa da okullarda başarının sağlanması için etik Öz yeterlik düzeyi yüksek olan yöneticilere gereksinim duyulmaktadır (Tekbıyık ve Akdeniz, 2008). Okullar için hazırlanmış eğitim programlarının okullarda etkili bir şekilde yürütülmesi okul yöneticilerinin temel sorumlulukları arasında yer almaktadır. Bu süreçte okul yöneticilerinin sahip olmaları gereken temel özelliklerin mesleki yeterlik inancının yüksek olması, yüksek problem çözme becerisi, sorumluluk ve görevlere olan inancın yüksek olması şeklinde sıralandığı görülmektedir (Akyıldız, 2017).

Hoy ve Spero (2005)'a göre, insanların elde ettikleri başarılar yüksek gayret ve içten gelen bir çabaya dayandığı zaman öz yeterlik inancının da yükselmesi söz konusudur. Bu konuda çalışmalar yapan Chesnut ve Cullen (2014), gerek okul yöneticilerinin gerekse de okul yöneticisi adaylarının sergiledikleri birçok davranışın (uyum sağlama, yeniliklere açık olma, öğrenci başarısı, mesleki tükenmişlik, özverili çalışma) öz yeterlik düzeyi ile yakından ilişkili olduğunu vurgulamışlardır. Aurah ve McConnell (2014) tarafından bu alanda yürütülen başka bir çalışmada genel öz yeterlik düzeyi düşük olan okul yöneticilerinin öğrenci başarısızlığının nedeni olarak öğrencilere bağlı nedenlerin ön planda olduğunu belirttikleri tespit edilmiştir. Bu kapsamda düşük öz yeterliğe sahip okul yöneticilerinin olası başarısızlıkların nedeni olarak kendilerini görmedikleri belirtilmiştir. Çakıroğlu ve Boone (2005) tarafından yürütülen araştırmada ise okul yöneticilerinin öz yeterlik düzeylerinin yaşadıkları kültürlere göre bazı farklılıklar sergilediği rapor edilmiştir.

Chestnut ve Burley (2015) yürüttükleri çalışmada okul yöneticilerinin öz yeterlik düzeylerinin yetiştirilme tarzları ile yakından ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Bu kapsamda okul yöneticilerinin yüksek öz yeterlik inancına sahip olmaları ve meslek yaşamında başarılı bir profil çizmeleri için öncelikli olarak geleneksel ya da alternatif hazırlık programları ile okul yöneticiliğine hazırlık yapmaları gerekmektedir. Ayrıca Chestnut ve Burley (2015), insanların içinde buldukları örgütsel yapıya ya da yaptıkları mesleğe bağlı olmalarını öz yeterlik ile ilişkilendirmişlerdir. Özveri düzeyi yüksek olan okul yöneticileri okullarda daha fazla zaman

geçirmektedir. Bunun yanında gerek öğretmenleri gerekse de öğrencileri anlama konusunda kendilerini sürekli geliştirmektedirler. Bunun tam tersi olan bir durumda ise okul yöneticilerin özveri düzeyleri düşük olmaktadır. Söz konusu yöneticilerin ise genellikle mesleğe, örgüte ve diğer meslektaşlarına olan bağlılık düzeyleri düşük seviyededir. Bu nedenle mesleği bırakma eğilimleri de oldukça yüksektir.

Chesnut ve Cullen (2014) ise öz yeterlik düzeyi ile ilişkili olan özveri kavramına farklı bir bakış açısı ile yaklaşmışlardır. Bu kapsamda diğer meslek dallarında olduğu gibi okul yöneticiliğinde de özveri olgusu bireyin eğitim kurumu, meslekleri ve sahip oldukları roller ile yakından ilişkilidir. Ware ve Kisantas (2011) tarafından yürütülen araştırmada ise okul yöneticilerinde özveri düzeyi ile öz yeterlik inancı arasındaki ilişkinin pozitif yönde olduğu, bu kapsamda yüksek öz yeterlik düzeyine sahip okul yöneticilerinin aynı zamanda özveri düzeylerinin de yüksek olduğu vurgulanmıştır.

Malmberg, Hagger ve Webster (2014), okul yöneticilerinin öz yeterlik düzeyleri üzerinde etkili olan unsurlar arasında öğrencileri de göstermişlerdir. Söz konusu görüşe katılan diğer araştırmacılar Rimm-Kaufman ve Sawver (2004), öz yeterlik düzeyinin yüksek olmasının okul yöneticilerinin hem sınıf yönetiminde daha etkili hem de yeni öğretim yöntemlerini kullanma konusunda istekli olmalarına katkı sağladığı belirtilmiştir. Pas vd. (2012) tarafından bu alanda yürütülen benzer bir akademik çalışmada okul yöneticilerinin derslere daha etkin katılım sağlayabilmelerinin öz yeterlik düzeyi ile ilişkili olduğu belirtilmiştir. De Smul vd. (2018) tarafından yapılan araştırmada ise okul yöneticilerinin sahip oldukları duygular ve davranışlar ile öğrenci performansı arasında anlamlı bir ilişkiler bulunduğu, söz konusu ilişkiler de yönetici öz yeterliğinin aracı role sahip olduğu rapor edilmiştir.

İş doyumunu da okul yöneticilerinin öz yeterlik düzeyini etkileyen bir unsur olarak ele alınmaktadır. Moe vd. (2010), yüksek öz yeterlik düzeyine sahip olan okul yöneticilerinde mesleki doyumun da yüksek düzeyde olduğu belirtilmiştir. Tschannen-Moran ve Hoy (2007), öz yeterlik inancı ile okul yöneticilerinin okul iklimi algıları arasında anlamlı ilişkinin bulunduğunu belirtmişlerdir. Klassen vd. (2008), akademik iklim ile okul yöneticilerinin öz

yeterlik inançları arasındaki ilişkiyi ele aldıkları çalışmada okul yöneticilerinde özellikle kolektif öz yeterlik inancının okul iklimi üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur.

Bu alanda yürütülen bazı çalışmalarda öğrencilerin gözüyle okul yöneticilerinin Öz yeterlik inançlarının incelendiği görülmektedir. Okul Miller vd. (2017), öğrencilerin Öz yeterlik düzeyi yüksek olan okul yöneticilerini hem daha yetenekli buldukları hem de daha fazla saygı duydukları rapor edilmiştir. Wenglinsky (2000) tarafından okul yöneticileri üzerinde gerçekleştirilen çalışmada okul yöneticilerinin Öz yeterlik düzeylerinin yüksek olmasının öğrencilerin derslerde daha fazla çaba ve gayret sergilemelerine katkı sağladığı tespit edilmiştir. Raudenbush vd. (1992), bu alanda yürüttüğü çalışmada akademik başarı düzeyi yüksek olan öğrencilerin bulunduğu okullarda yüksek Öz yeterlik düzeyine sahip okul yöneticilerinin görev yaptığı belirtilmiştir. Bunun temel nedeni olarak ise öz yeterliği yüksek olan okul yöneticilerinin öğrencileri derslere motive etme düzeylerinin yüksek olması gösterilmiştir. Konuya farklı bir açıdan yaklaşan Miller ve Ramirez (2017) ise okul yöneticilerinin sergiledikleri davranışların yönetici öz yeterliği ile yakından ilişkili olduğu belirtilmiştir.

Eğitim sistemi içerisinde önemli bir yere sahip olan okulların eğitim ve öğretim faaliyetlerinin işleyişini etkileyen birçok unsur bulunmaktadır. Söz konusu unsurlar arasında yöneticiler, öğrenciler, öğretmenler, okul çalışanları ve öğrenci velileri gelmektedir. Eğitim sistemini etkileyen bu unsurların birbirini etkilemesi kaçınılmaz bir durumdur. Bu kapsamda eğitim sistemi içerisinde karşılaşılan problemlerin çözülebilmesi, ancak yüksek iletişim ve problem çözme becerisine sahip okul yöneticilerinin varlığı ile mümkündür. Bunun yanında okul yöneticilerinin meslek yaşamlarında etkin olabilmeleri için yüksek özgüvene ve görevlerini tam anlamıyla yerine getirebilecekleri inancına sahip olmaları gerekmektedir. Bu kapsamda okul yöneticilerinin sahip oldukları rol ve sorumlulukları yerine getirebilmeleri için yüksek Öz yeterlik inancına sahip olmaları gerektiği görülmektedir (Sümer, 2020).

2.3. İlgili Araştırmalar

Psikolojik sözleşme, çalışanların içinde buldukları örgütle bağlarını güçlendirmelerini konu edinen bir düşünce olarak 1932’de Chester Barnard tarafından dikkat çekilmiş olsa da bir

kavram olarak ilk defa 1960'da Chris Argyris "Örgütsel Davranışın Anlaşılması" adlı kitabında yer verilmiştir. Örgüt yöneticisi veya işveren ile çalışan arasındaki resmi olmayan bir iletişim türü olarak tanımlamıştır. Örgütün çıkarları etrafında şekillenen hedeflere ulaşabilmek için yönetici veya işveren ile çalışanların sürekli olarak bir iletişim halinde olmaları gerektiği dile getirilmiştir. (Özgen, 2010: 2).

Literatürde psikolojik sözleşme ile ilgili yurtdışında yapılan diğer çalışmalar Price, Levinson, Mundren, Mandl ve Solley (1962) tarafından gerçekleştirilmiştir. Argyris (1960) psikolojik iş sözleşmesi kavramını, bireyin ve örgütün işe dair ilişkilerine yönelik gösterdiği önemi anlamak adına kullandığı görülmektedir. Levinson ve diğerleri (1962) psikolojik sözleşmeye yönelik tarafların karşılıklı ilişkilerin dinamiğinin yönetilmesine esas olacak bir dizi ortak beklentiler şeklinde ifade edilmektedir. Bu şekilde nitelendirmek gerekirse kişinin psikolojik özdeşleşmeye yönelik inancı bir sosyal kuralın kabulünün ötesinde olmaktadır. Gelecekteki bir vaadin gerçekleşeceğine ve gelecek adına sorumluluklarının bulunduğuna yönelik inançlarını açıklamaktadır (Rousseau, 1989). Kotter de (1973) psikolojik sözleşmeyi işgören ile kurum arasında psikolojik sözleşmeyi işgören ile örgüt arasında iş ilişkisi etrafında birbirlerine beklentileri ve birbirine olan sorumluluklarına dayalı psikolojik yönü de olan örtülü bir anlaşma olarak tanımlamıştır.

Ülkemizde yapılan çalışmalara bakıldığında psikolojik sözleşmenin, "örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti, duygusal zekâ, sözleşme ihlali ile işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet algısı, iş çevresine uyum, kişi-çevre uyum, iş tatmini, sosyal sermaye düzeyleri, motivasyonel dil, mesleki tükenmişlik, öz yeterlik, güçlendirici liderlik, örgütsel şeffaflık ve lider-üye etkileşimi" gibi konularla ilişkisi incelendiği görülmüştür (Akyürek, 2017; Aslan ve Uyar 2018; Bal, 2014; Büyükyılmaz, 2013; Çağlayan, 2016; Çetin, 2010; Dağlı, 2016, Demirkasımoğlu, 2012; Demirkasımoğlu, 2014; Dikili, 2012; Doğan, 2017; Dönmez, 2014; Gemalmaz, 2015; Koçak, 2016, Koçak ve Burgaz, 2017; Özdemir ve Demircioğlu, 2015; Özgen ve Özgen, 2010; Özler ve Ünver, 2012; Öztürk, Eryeşil ve Damar, 2018; Selekler, 2007; Topcu, 2015; Üçler, 2018; Yılmaz, 2012; Yılmaz ve Altinkurt, 2012; Yiğit 2015; Demirer, 2019).

Alan yazında daha çok öğretmen psikolojik sözleşme algıları üzerinde çalışmalar yapılmıştır. Bostancı, Çelik ve Kahraman (2017) tarafından yapılan çalışmada okulların DNA

profilleri ile Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki incelenmiş ve öğretmenleri psikolojik sermayelerinin genel olarak yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Demirer (2019) tarafından doktora çalışması olarak yürütülen araştırmada görev değişkenine göre okul yöneticilerinin psikolojik sözleşme algılarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında görev değişkenine göre incelendiğinde yöneticilerin ilişkiyel sözleşme alt boyutuna ilişkin algılarının farklılaşmadığı bulunmuştur. Yöneticilerin statülerine göre incelendiği zaman ise müdürler ile müdür yardımcılarının dengeli ve işlemsel sözleşme alt boyutlarına ilişkin algılarının farklılaştığı rapor edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre müdür yardımcılarında psikolojik sözleşme algısının okul müdürlerinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak yöneticilerin psikolojik sözleşme algılarının görev faktörüne göre ilişkiyel sözleşme çerçevesinde yapılan analizlerde anlamlı farklılığın olmadığı, okul yöneticilerinin psikolojik sözleşme algılarının dengeli sözleşme ve işlemsel sözleşme boyutlarında ve toplam psikolojik sözleşme faktörüne göre okul müdür yardımcı olan bireylerin lehine anlamlı farklılık olduğu rapor edilmiştir.

Bümen (2009) araştırmasında, öğretmenlere yönelik mesleki gelişim programının öz-yeterlik ve sınıf içi uygulamalar üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Karaaslan ve Sungur (2011) tarafından yapılan araştırmanın amacı, ilköğretim öğrencilerinin fen ve teknoloji öz-yeterliklerini incelemektir. Alkan ve Erdem (2012) kimya öğretmeni adaylarının öz-yeterliği ile özel alan yeterlikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yakın ve Erdil (2012) öz-yeterlik, iş katılımı ve iş doyumunu arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamıştır. Özokçu (2018) araştırmasında, kapsayıcı uygulamalara yönelik öğretmenlerin tutumları ile öz-yeterlikleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Kahraman ve Çelik (2019) öğretmen adayları üzerinde yaptıkları çalışmada öğretmen adaylarının öz yeterlik ve alt boyutlarında inançlarının yüksek olduğu sonucun varmışlardır. Ülkemizde öz yeterlik ile ilgili yapılan birçok çalışma öğretmen, öğrenci ve akademik personel üzerinde yapıldığı görülmektedir. Okul yöneticilerinin öz yeterliliklerine ilişkin müstakil bir çalışmamaya rastlanmamaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, araştırmanın evreni ve örnekleme, veri toplama araçları, veriler ile verilerin istatistiği hakkındaki ayrıntılar sunulmuştur.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma okul yöneticilerinin öz yeterlik düzeyleri ve sahip olunan psikolojik sözleşme algıları arasındaki ilişki ele alınmıştır. Araştırmanın veri toplama aşamasında geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları geçmiş dönemlerde yapılan ölçeklerden yararlanıldığı için çalışma modeli olarak nicel araştırma tasarımları arasında yer alan “İlişkisel Tarama Modeli”nden yararlanılmıştır. Nicel çalışmalarda sıklıkla faydalanılan bu modele göre yürütülen araştırmalarda temel olarak değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik hipotezler test edilmektedir (Creswell, 2013). Nicel bir çalışma deseni olan ilişkisel tarama modelinde iki ya da ikiden daha çok bağımlı değişkenin birbiri ile olan ilişkisi test edilmektedir (Büyüköztürk vd., 2013). Bunun yanında değişkenlerin birbiri ile olan ilişkisinin derecesi de bu yöntemle belirlenmektedir. Özdemir (2018a)’e göre, bu çalışma modeline göre yürütülen bilimsel çalışmalarda bağımsız değişkende meydana gelen değişikliklerin bağımlı değişken üzerindeki oluşturduğu etkiler de incelenebilmektedir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini Afyonkarahisar ili Başmakçı, Dazkırı, Dinar ve Evciler ilçelerinde 2020-2021 Eğitim-Öğretim yılında okul yöneticisi olarak görevli okul müdürü, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcıları oluşturmaktadır. Bilindiği gibi bilimsel çalışmalarda zaman kısıtlılığı ve ekonomik endenlerden dolayı evrenin tümüne ulaşılması mümkün değildir. Bu nedenle evren içerisinde evreni temsil etme yeterliliğine sahip örneklem grubu seçilmektedir. Bu kapsamda yapılan bu araştırma çerçevesinde ilk olarak 2020-2021 eğitim ve öğretim yılı içerisinde Afyonkarahisar ilinde görev yapan okul yöneticisi sayısı belirlenmiştir. Bu işlemin devamında ise örneklem grubunda yer alacak kişi sayısının tespit edilmesi için örneklem belirleme tablosu kullanılmıştır. Bu tabloya dayanılarak 192 okul yöneticisinden 166 okul yöneticisi tarafından temsil edilebileceği belirlenmiştir.

Bilimsel amaçlı olarak yürütülen bir çalışmada uygulanan ölçeklerin düzgün bir biçimde geri dönüş sağlaması oldukça önemlidir. Bu konuda yapılan bir çalışmada doğru yargılara ulaşılması adına ölçeklerin ortalama olarak %80 ve üzerinin doğru doldurulması gerektiği

belirtmiştir. Büyüköztürk vd. (2013, s. 136) ise yapılan bir çalışmada kullanılan ölçeklerin %70-80 gibi büyük bir bölümünün sağlıklı bir şekilde geri dönmesi gerektiğini belirtmilerdir.

Tablo 3. 1. *Okul Yöneticilerinin Demografik Bilgilerine İlişkin Frekans ve Yüzdeler Dağılımları*

Değişken	Alt değişken	f	%
Cinsiyet	Kadın	76	45,8
	Erkek	90	54,2
Medeni durum	Evli	120	72,3
	Bekâr	46	27,7
Görev	Müdür	66	39,8
	Müdür yardımcısı	100	60,2
Görev kademesi	Okul öncesi	34	20,5
	İlkokul	41	24,7
	Ortaokul	45	27,1
Öğrenim durumu	Lise	46	27,7
	Lisans	114	68,7
	Lisansüstü	52	31,3
Yaş grubu	27-36 yaş	57	34,3
	37-46 yaş	87	52,4
	46+ yaş	22	13,3
Branş	Okul öncesi	31	18,7
	Sınıf	37	22,3
Öğretmenlik mesleğindeki mesleki kıdem	Branş	98	59,0
	5-10 yıl	35	21,1
	11-15 yıl	51	30,7
	16-20 yıl	46	27,7
	20+ yıl	34	20,5
Yöneticilikteki mesleki kıdem	1-3 yıl	50	30,1
	4-6 yıl	46	27,7
	7-9 yıl	31	18,7
Görev yaptığı okuldaki görev süresi	9+ yıl	39	23,5
	1-2 yıl	44	26,5
	3-4 yıl	71	42,8
Görev yaptığı okuldaki yönetici sayısı	4+ yıl	51	30,7
	1-2 kişi	122	73,5
	2+ kişi	44	26,5
Görev yaptığı okuldaki öğrenci sayısı	100'den az	38	22,9
	101-200	63	38,0
	201-300	36	21,7
	300+	29	17,5

Tablo 3.1. incelendiğinde araştırmaya katılan okul yöneticilerinin %45,8'i kadın, %54,2'si erkek, %72,3'ü evli, %27,7'si bekâr, %39,82'i okul müdürü olarak görev yaparken, %60,2'si müdür yardımcısı olarak görev yapmakta, %20,5'i okul öncesi kurumlarda görev

yaparken, %24,7'si ilkokul, %27,1'i ortaokul, %27,7'si lise kademesinde görev yapmaktadır. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin %68,7'si lisans mezunu, %31,3'ü lisansüstü eğitim mezunu, %34,3'ü 27-36 yaş grubu aralığında, %52,4'ü 37-46 yaş grubu aralığında, %13,3'ü 46+ yaş grubu aralığındadır. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin %18,7'sinin branşı okul öncesi, %22,3'ünün sınıf, %59'unun ise branş dersleri, %21,1'inin öğretmenlikteki mesleki kıdemi 5-10 yıl, %30,7'sinin 11-15 yıl, %27,7'sinin 16-20 yıl, %20,5'inin 20+ yıl olup, yöneticilikteki mesleki kıdemlerinde ise %30,1'inin mesleki kıdemi 1-3 yıl, %30,7'sinin 11-15 yıl, %27,7'sinin 16-20 yıl, %20,5'inin 20+ yıldır. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin %26,5'i mevcut görev yaptıkları okulda 1-3 yıldır görev yaparken, %42,8'i 3-4 yıldır görev yapmakta, %30,7'si 4+ yıldır görev yapmakta, %73,5'inin görev yaptığı okulda 1-2 yönetici bulunuyorken, %26,5'inin görev yaptığı okulda 2+ yönetici bulunmakta, %22,9'unun görev yaptığı okulda 100'den az sayıda öğrenci bulunuyorken, %38,2'inin görev yaptığı okulda 101-200 öğrenci, %21,7'sinin görev yaptığı okulda 201-300 öğrenci, %17,5'inin görev yaptığı okulda 300+ öğrenci bulunmaktadır.

3.3. Verilerin Toplanması

Çalışmada okul yöneticilerinin psikolojik sözleşme algıları Nartgün ve Demirel (2020) tarafından geliştirilen Okul Yöneticilerinin *Psikolojik Sözleşme Algısı Ölçeği* (PSAÖ) ile okul yöneticilerinin öz yeterliklerini belirlemek için Baltacı (2020) tarafından geliştirilen *Yönetici Öz yeterlik Algısı Ölçeği* (YÖAÖ) kullanılmıştır. Bu çalışmada okul yöneticilerinin psikolojik sözleşme algısı işlemsel, ilişkisel ve dengeli sözleşme algısı olmak üzere üç boyutlu olarak incelenmiştir. Okul yöneticilerinin toplam psikolojik sözleşme algıları da hesaplanarak analiz edilmiştir. Okul yöneticilerinin öz yeterlik düzeyleri sosyal öz yeterlik, yönetsel öz yeterlik, etik öz yeterlik, ekonomik öz yeterlik ve toplam öz yeterlik olmak üzere beş boyutlu olarak incelenmiştir.

Ölçeklerin Cronbach Alpha Güvenirlik katsayıları;

Tablo 3. 2. *Psikolojik Sözleşme Algısı ölçeğinin Güvenirlik Katsayıları*

	Boyut	Madde Sayısı	Millward ve Hopkins (1998)	Madde Sayısı	Demirkası moğlu (2012)	Madde Sayısı	Çalışmanın Cronbach α
Psikolojik Sözleşme Algısı Ölçeği	İşlemsel	10	,62	6	,74	5	,697
	İlişkisel	7	,65	7	,75	10	,848
	Dengeli	-	-	7	,85	5	,953
	Genel	17	-	-	-	20	,877

Tablo 3.2. incelendiği zaman Demirkasımoğlu'nun (2012) yürüttüğü çalışmada hem ilişkisel sözleşme hem de işlemsel sözleşme ölçeklerine ait Cronbach's alpha değerleri hesaplanmış, elde edilen sonuçların sırasıyla 75 ve 74 olduğu rapor edilmiştir. Rousseau tarafından 2000 yılında geliştirilmiş olan *Psikolojik Sözleşme Envanteri*'nin güvenilirlik çalışmasının yapıldığı araştırmada ulaşılan bulgulara göre, Cronbach's alpha değerinin 70 puan ve üstünde olduğu bulunmuştur (Akt. Demirkasımoğlu,2012). Mimaroğlu'nun (2008) tarafından yapılan araştırmada psikolojik sözleşme ölçeğinde Cronbach's alpha katsayısını 68 olarak bulmuştur. Nartgün ve Demirer'in (2020) çalışmalarında ölçeğin güvenilirliğine yönelik Cronbach's alpha değerleri dengeli sözleşmede ,95, ilişkisel sözleşmede ,85 ve işlemsel sözleşmede ,70 bulunmuştur. Aynı çalışmada ölçeğin tamamına ilişkin Cronbach's alpha değeri ise ,88 olarak rapor edilmiştir. Bu noktada elde edilen veriler ölçeğin güvenilirlik katsayısının yüksek olduğunu ve ölçeğin güvenilir olduğu göstermektedir.

Tablo 3. 3. *Yönetici Öz Yeterlik Algısı Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Katsayı Değerleri*

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

Tablo 3.3. incelendiği zaman Yönetici Öz Yeterlik Ölçeği alt boyutlarında Cronbach's Alpha (α) değerlerinin en düşük 0.75 olduğu, en yüksek ise 0.83 olarak bulunduğu görülmüştür. Buna paralel olarak ölçek boyutları kapsamında bileşik güvenirlik değerleri en düşük 0.77 bulunurken, en yüksek 0.85 olarak bulunmuştur. Ölçeğin Cronbach's Alpha (α) değerlerinin en düşük 0.79 olduğu, en yüksek bileşik güvenirlik değerinin ise 0.82 oranında olduğu saptanmıştır. Söz konusu ölçeğin bütün alt boyutları ile ölçeğe ilişkin belirlenen güvenirlik değerleri, bir ölçekte olması önerisinde bulunulan güvenirlik sınırı olarak kabul edilmiş 0.70 (Cortina, 1993; Sijtsma, 2009) şartını sağlamaktadır. Güvenirlik bulguları göz önünde bulundurduğumuzda Yönetici Öz Yeterlik Ölçeğinde, ölçmek istediği faktörü oldukça güvenilir bir biçimde ayırt edebildiği söylenebilir.

3.4. Verilerin Analizi

Yapılan bu çalışmada sosyal bilimler literatüründe yürütülen çalışmalarda yaygın olarak faydalanılan SPSS 25.0 programı uygulanarak veri analizleri tamamlanmıştır.

Araştırmada temel betimsel araştırmalar için SPSS 25.0 (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı-Statistical Package for Social Sciences) isimli analiz yazılım programı kullanılmıştır. Afyonkarahisar ili, Başmakçı, Dazkırı, Dinar, Evciler ilçelerinde görev yapan okul yöneticilerinin sahip oldukları demografik özelliklerin (kişisel bilgilerin) yüzdelik dağılımları frekans analizi ile belirlenmiştir. Araştırma kapsamında faydalanılan ölçeklere ilişkin ortalama değerler ise tanımlayıcı istatistiklerden faydalanılarak tespit edilmiştir. çalışma kapsamında anlamlılık düzeyi olarak 0.05 kabul edilmiştir. Araştırmanın analiz aşamasında çalışmada faydalanılan ölçeklere ait iç tutarlık katsayıları da hesaplanmıştır.

Okul Yöneticilerinin *Psikolojik Sözleşme Algısı Ölçeği* Puanları ile Okul Yöneticilerinin *Yönetici Öz yeterlik Algısı Ölçeği* Puanları sınırları aşağıdaki gibi saptanmıştır.

- 1,00 - 1,80 Çok düşük düzeyde algı
- 1,81 - 2,60 Düşük düzeyde algı
- 2,61 - 3,40 Orta düzeyde algı
- 3,41 – 4,20 Yüksek düzeyde algı
- 4,21 – 5,00 Çok yüksek düzeyde algı

Tablo 3. 4. Ölçek Puanlarına İlişkin Güvenilirlik Analizi ve One Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S) Analizi Sonuçları

Alt boyut	Cronbach's Alpha (α)	K-S (p)
Sosyal öz Yeterlik	,936	,000
Yönetimsel öz yeterlik	,958	,000
Etik öz yeterlik	,941	,000
Psikolojik öz yeterlik	,871	,000
Ekonomik öz yeterlik	,925	,000
Toplam öz yeterlik	,985	,000
İşlemsel sözleşme	,767	,000
İlişkisel sözleşme	,945	,000
Dengeli sözleşme	,942	,000
Toplam psikolojik sözleşme	,953	,000

Tablo 3.4. incelendiğinde, yönetici öz yeterlik algısı ölçeğinin tüm alt boyutları ve toplam puanının yüksek düzeyde güvenilir olduğu ($80 < \alpha$), okul yöneticilerinin psikolojik sözleşme algısı ölçeğinin işlemsel sözleşme alt boyutunun orta düzeyde güvenilir olduğu ($60 < \alpha < 80$), okul yöneticilerinin psikolojik sözleşme algısı ölçeğinin ilişkisel sözleşme dengeli sözleşme ve toplam puanının ise puanının yüksek düzeyde güvenilir olduğu ($80 < \alpha$) görülmektedir. Normal dağılıma ilişkin OneSample Kolmogorov-Smirnov sonuçları incelendiğinde, her iki ölçeğin de tüm alt boyutları ve toplam puanının normal dağılıma uygun olmadığı ($p < 0,05$) görülmektedir.

Araştırma kapsamındaki elde edilen veriler normal dağılıma uygun olmadığından non-parametrik yöntemleri ile analiz edilmiştir. Katılımcıların iki kategorili demografik değişkenlerine göre ölçek puanlarını karşılaştırmak için Mann Whitney U kullanılırken, 2'den fazla kategorili demografik değişkenlerine göre elde edilen ölçek puanlarının karşılaştırılmasında Krukal Wallis H analizi kullanılmıştır. Ölçek puanlarının arasındaki ilişkilerin incelenmesinde ise Spearman Korelasyon analizi kullanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR ve YORUM

Araştırmanın bu bölümünde veri toplama araçlarıyla elde edilen verilerinin analizleri ile ulaşılan bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Okul yöneticilerinin psikolojik sözleşme (alt boyutlarına) algıları ile ilgili ortalamalar ve standart sapma sonuçları Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4. 1. *Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sözleşme Ölçeği Puanlarına İlişkin Ortalamalar ve Standart Sapma Sonuçları*

Alt boyut	\bar{X}	<i>s</i>	Düzye
İşlemsel sözleşme	3,17	,724	Orta
İlişkisel sözleşme	3,64	,706	Yüksek
Dengeli sözleşme	3,38	,839	Orta
Toplam psikolojik sözleşme	3,46	,668	Yüksek

Tablo 4.1. incelendiğinde okul öneticilerinin psikolojik sözleşme algısı ölçeği puanları 1-5 arasında değişebilmektedir. Tablo incelendiğinde araştırmaya katılan okul yöneticilerinin işlemsel sözleşme, dengeli sözleşme algıları orta düzeyde, ilişkisel sözleşme ve toplam psikolojik sözleşme düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Okul yöneticilerinin psikolojik sözleşme algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Tablo 4.2’de yer almaktadır.

Tablo 4. 2. *Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sözleşme Algularının Cinsiyet Değişkenine Göre Analiz Sonuçları*

Alt boyut	Cinsiyet	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>u</i>	<i>p</i>
İşlemsel sözleşme	Kadın	76	3,23	0,71	2888,5	,082
	Erkek	90	3,13	0,74		
İlişkisel sözleşme	Kadın	76	3,66	0,67	3353,0	,827
	Erkek	90	3,62	0,74		
Dengeli sözleşme	Kadın	76	3,34	0,86	3172,0	,415
	Erkek	90	3,41	0,83		
Toplam psikolojik sözleşme	Kadın	76	3,47	0,61	3296,0	,687
	Erkek	90	3,44	0,71		

Tablo 4.2. incelendiğinde, araştırmaya katılan okul yöneticilerinin cinsiyet değişkenine göre işlemsel sözleşme, ilişkisel sözleşme, dengeli sözleşme ve toplam psikolojik sözleşme düzeylerinin arasında istatistiksel olarak anlamlı kabul edilebilecek düzeyde bir farklılık bulunmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Okul yöneticilerinin psikolojik sözleşme algılarının medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Tablo 4.3'te yer almaktadır.

Tablo 4. 3. *Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sözleşme Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre Analiz Sonuçları*

Alt boyut	Medeni durum	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>u</i>	<i>p</i>
İşlemsel sözleşme	Evli	120	3,21	0,75	2394,5	,183
	Bekâr	46	3,07	0,65		
İlişkisel sözleşme	Evli	120	3,65	0,72	2341,5	,128
	Bekâr	46	3,61	0,66		
Dengeli sözleşme	Evli	120	3,37	0,87	2728,5	,908
	Bekâr	46	3,39	0,75		
Toplam psikolojik sözleşme	Evli	120	3,47	0,69	2420,5	,220
	Bekâr	46	3,42	0,62		

Tablo 4.3. incelendiğinde, araştırmaya katılan okul yöneticilerinin medeni durum değişkenine göre işlemsel, ilişkisel sözleşme, toplam psikolojik sözleşme ve dengeli sözleşme düzeylerinin arasında istatistiksel manada anlamlı düzeyde farklılık bulunmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Okul yöneticilerinin psikolojik sözleşme algılarının görev unvanı değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Tablo 4.4'te yer almaktadır.

Tablo 4.4. *Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sözleşme Algılarının Görev Unvanı Değişkenine Analiz Sonuçları*

Alt boyut	Unvan	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>u</i>	<i>p</i>
İşlemsel sözleşme	Müdür	66	3,17	0,74	3275,0	,934
	Müdür Yrd.	100	3,18	0,72		
İlişkisel sözleşme	Müdür	66	3,72	0,68	2786,5	,088
	Müdür Yrd.	100	3,58	0,72		
Dengeli sözleşme	Müdür	66	3,46	0,87	2831,0	,116
	Müdür Yrd.	100	3,32	0,82		
Toplam psikolojik sözleşme	Müdür	66	3,52	0,64	2718,5	,055
	Müdür Yrd.	100	3,42	0,68		

Tablo 4.4. incelendiğinde, araştırmaya katılan okul yöneticilerinin görev unvanı değişkenine göre işlemsel, ilişkisel, dengeli ve toplam psikolojik sözleşme düzeylerinin arasında istatistiksel manada anlamlı bir düzeyde farklılık bulunmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Okul yöneticilerinin psikolojik sözleşme algılarının görev kademesi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Tablo 4.5'te yer almaktadır.

Tablo 4. 5. *Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sözleşme Algularının Görev Kademesi Değişkenine Göre Analiz Sonuçları*

Alt boyut	Görev kademesi	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	χ^2	<i>p</i>
İşlemsel sözleşme	Okul öncesi	34	3,19	0,59	0,1	,985
	İlkokul	41	3,15	0,74		
	Ortaokul	45	3,17	0,93		
	Lise	46	3,19	0,57		
İlişkisel sözleşme	Okul öncesi	34	3,68	0,45	1,4	,695
	İlkokul	41	3,62	0,73		
	Ortaokul	45	3,63	1,00		
	Lise	46	3,62	0,48		
Dengeli sözleşme	Okul öncesi	34	3,36	0,77	0,3	,969
	İlkokul	41	3,34	0,84		
	Ortaokul	45	3,44	1,02		
	Lise	46	3,37	0,71		
Toplam psikolojik sözleşme	Okul öncesi	34	3,48	0,43	1,0	,801
	İlkokul	41	3,44	0,67		
	Ortaokul	45	3,47	0,93		
	Lise	46	3,45	0,50		

Tablo 4.5. incelendiğinde, araştırmaya katılan okul yöneticilerinin görev kademesi değişkenine göre işlemsel, ilişkisel, dengeli ve toplam psikolojik sözleşme algı düzeylerinin arasında istatistiksel manada anlamlı düzeyde farklılık bulunmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Okul yöneticilerinin psikolojik sözleşme algılarının öğrenim durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Tablo 4.6'da yer almaktadır.

Tablo 4. 6. *Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sözleşme Algularının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Analiz Sonuçları*

Alt boyut	Öğrenim durumu	<i>n</i>	<i>x</i>	<i>s</i>	<i>u</i>	<i>p</i>
İşlemsel sözleşme	Lisans	114	3,13	0,76	2533,5	,130
	Lisansüstü	52	3,27	0,64		
İlişkisel sözleşme	Lisans	114	3,58	0,73	2570,5	,168
	Lisansüstü	52	3,76	0,64		
Dengeli sözleşme	Lisans	114	3,34	0,83	2745,0	,439
	Lisansüstü	52	3,45	0,86		
Toplam psikolojik sözleşme	Lisans	114	3,41	0,69	2458,0	,078
	Lisansüstü	52	3,56	0,61		

Tablo 4.6. incelendiğinde, araştırmaya katılan okul yöneticilerinin öğrenim durumu değişkenine göre işlemsel, ilişkisel, dengeli ve toplam sözleşme algı düzeyleri arasında istatistiksel manada anlamlı düzeyde farklılık bulunmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Okul yöneticilerinin psikolojik sözleşme algılarının yaş grubu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Tablo 4.7’de yer almaktadır.

Tablo 4. 7. *Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sözleşme Algılarının Yaş Grubu Değişkenine Göre Analiz Sonuçları*

Alt boyut	Yaş grubu	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	χ^2	<i>p</i>
İşlemsel sözleşme	27-36 yaş aralığı	57	3,23	0,73	1,8	,398
	37-46 yaş aralığı	87	3,11	0,69		
	46+ yaş aralığı	22	3,31	0,85		
İlişkisel sözleşme	27-36 yaş aralığı	57	3,64	0,71	0,4	,839
	37-46 yaş aralığı	87	3,63	0,71		
	46+ yaş aralığı	22	3,66	0,73		
Dengeli sözleşme	27-36 yaş aralığı	57	3,36	0,85	0,7	,716
	37-46 yaş aralığı	87	3,39	0,83		
	46+ yaş aralığı	22	3,39	0,87		
Toplam psikolojik sözleşme	27-36 yaş aralığı	57	3,46	0,69	1,2	,549
	37-46 yaş aralığı	87	3,44	0,65		
	46+ yaş aralığı	22	3,50	0,72		

Tablo 4.7. incelendiğinde, araştırmaya katılan okul yöneticilerinin yaş grubu değişkenine göre işlemsel, ilişkisel, dengeli ve toplam psikolojik sözleşme algı düzeylerinin arasında istatistiksel manada anlamlı düzeyde farklılık bulunmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Okul yöneticilerinin psikolojik sözleşme algılarının branş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Tablo 4.8’de yer almaktadır.

Tablo 4. 8. *Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sözleşme Algılarının Branş Değişkenine Göre Analiz Sonuçları*

Alt boyut	Branş	<i>n</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>x</i> ²	<i>p</i>
İşlemsel sözleşme	Okul öncesi	31	3,22	0,62	0,0	,996
	Sınıf	37	3,16	0,78		
	Branş	98	3,17	0,74		
İlişkisel sözleşme	Okul öncesi	31	3,65	0,45	0,7	,705
	Sınıf	37	3,66	0,75		
	Branş	98	3,62	0,76		
Dengeli sözleşme	Okul öncesi	31	3,28	0,76	0,9	,633
	Sınıf	37	3,38	0,85		
	Branş	98	3,41	0,87		
Toplam psikolojik sözleşme	Okul Öncesi	31	3,45	0,44	1,1	,581
	Sınıf	37	3,47	0,69		
	Branş	98	3,46	0,72		

Tablo 4.8. incelendiğinde, araştırmaya katılan okul yöneticilerinin branş değişkenine göre işlemsel, ilişkisel, dengeli ve toplam psikolojik sözleşme algı düzeylerinin arasında istatistiksel manada anlamlı düzeyde farklılık bulunmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Okul yöneticilerinin psikolojik sözleşme algılarının öğretmenlik mesleğindeki mesleki kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Tablo 4.9'da yer almaktadır.

Tablo 4. 9. *Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sözleşme Algılarının Öğretmenlik Mesleğindeki Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Analiz Sonuçları*

Alt boyut	Mesleki kıdem	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	χ^2	<i>p</i>
İşlemsel sözleşme	5-10 yıllık kıdem düzeyi	35	3,32	0,86	7,6	,054
	11-15 yıllık kıdem düzeyi	51	3,18	0,45		
	16-20 yıllık kıdem düzeyi	46	2,97	0,71		
	20+ yıllık kıdem düzeyi	34	3,29	0,88		
İlişkisel sözleşme	5-10 yıllık kıdem düzeyi	35	3,74	0,76	2,0	,571
	11-15 yıllık kıdem düzeyi	51	3,60	0,52		
	16-20 yıllık kıdem düzeyi	46	3,56	0,77		
	20+ yıllık kıdem düzeyi	34	3,69	0,80		
Dengeli sözleşme	5-10 yıllık kıdem düzeyi	35	3,42	0,89	0,7	,883
	11-15 yıllık kıdem düzeyi	51	3,35	0,71		
	16-20 yıllık kıdem düzeyi	46	3,35	0,80		
	20+ yıllık kıdem düzeyi	34	3,42	1,03		
Toplam psikolojik sözleşme	5-10 yıllık kıdem düzeyi	35	3,56	0,77	1,7	,637
	11-15 yıllık kıdem düzeyi	51	3,43	0,44		
	16-20 yıllık kıdem düzeyi	46	3,36	0,71		
	20+ yıllık kıdem düzeyi	34	3,52	0,78		

Tablo 4.9. incelendiğinde, araştırmaya katılan okul yöneticilerinin öğretmenlik mesleğindeki mesleki kıdem değişkenine göre işlemsel, ilişkisel, dengeli ve toplam psikolojik

sözleşme algı düzeylerinin arasında istatistiksel manada anlamlı düzeyde farklılık bulunmadığı görülmektedir. ($p>0,05$).

Okul yöneticilerinin psikolojik sözleşme algılarının yönetici olarak mesleki kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Tablo 4.10'da yer almaktadır.

Tablo 4. 10. *Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sözleşme Algılarının Yönetici Olarak Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Analiz Sonuçları*

Alt boyut	Mesleki kıdem	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	χ^2	<i>p</i>
İşlemsel sözleşme	1-3 yıllık kıdem düzeyi	50	3,28	0,73	3,3	,346
	4-6 yıllık kıdem düzeyi	46	3,19	0,68		
	7-9 yıllık kıdem düzeyi	31	3,22	0,59		
	9+ yıllık kıdem düzeyi	39	2,98	0,84		
İlişkisel sözleşme	1-3 yıllık kıdem düzeyi	50	3,68	0,65	1,0	,811
	4-6 yıllık kıdem düzeyi	46	3,68	0,64		
	7-9 yıllık kıdem düzeyi	31	3,57	0,57		
	9+ yıllık kıdem düzeyi	39	3,58	0,93		
Dengeli sözleşme	1-3 yıllık kıdem düzeyi	50	3,40	0,81	0,6	,887
	4-6 yıllık kıdem düzeyi	46	3,47	0,82		
	7-9 yıllık kıdem düzeyi	31	3,28	0,66		
	9+ yıllık kıdem düzeyi	39	3,31	1,02		
Toplam psikolojik sözleşme	1-3 yıllık kıdem düzeyi	50	3,51	0,65	0,7	,866
	4-6 yıllık kıdem düzeyi	46	3,51	0,60		
	7-9 yıllık kıdem düzeyi	31	3,41	0,50		
	9+ yıllık kıdem düzeyi	39	3,36	0,86		

Tablo 4.10. incelendiğinde, araştırmaya katılan okul yöneticilerinin yönetici olarak mesleki kıdem değişkenine göre işlemsel, ilişkisel, dengeli ve toplam psikolojik sözleşme algı

düzeylerinin arasında istatistiksel manada anlamlı düzeyde farklılık bulunmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Okul yöneticilerinin psikolojik sözleşme algılarının görev yapılan okuldaki yöneticilik süresi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Tablo 4.11’de yer almaktadır.

Tablo 4. 11. *Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sözleşme Algıların Görev Yapılan Okuldaki Yöneticilik Süresi Değişkenine Göre Analiz Sonuçları*

Alt boyut	Yöneticilik süresi	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	χ^2	<i>p</i>
İşlemsel sözleşme	1-2 yıllık görev süresi	44	3,31	0,82	3,0	,226
	3-4 yıllık görev süresi	71	3,13	0,62		
	4+ yıllık görev süresi	51	3,12	0,77		
İlişkisel sözleşme	1-2 yıllık görev süresi	44	3,55	0,82	1,5	,475
	3-4 yıllık görev süresi	71	3,75	0,51		
	4+ yıllık görev süresi	51	3,55	0,82		
Dengeli sözleşme	1-2 yıllık görev süresi	44	3,15	1,06	4,3	,118
	3-4 yıllık görev süresi	71	3,55	0,62		
	4+ yıllık görev süresi	51	3,34	0,86		
Toplam psikolojik sözleşme	1-2 yıllık görev süresi	44	3,39	0,79	1,3	,524
	3-4 yıllık görev süresi	71	3,54	0,49		
	4+ yıllık görev süresi	51	3,39	0,76		

Tablo 4.11. incelendiğinde, araştırmaya katılan okul yöneticilerinin görev yaptığı okuldaki yöneticilik süresi değişkenine göre işlemsel, ilişkisel, dengeli ve toplam psikolojik sözleşme algı düzeylerinin arasında istatistiksel manada anlamlı düzeyde farklılık bulunmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Okul yöneticilerinin psikolojik sözleşme algılarının görev yapılan okuldaki yönetici sayısı değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Tablo 4.12’de yer almaktadır.

Tablo 4. 12. *Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sözleşme Algılarının Görev Yapılan Okuldaki Yönetici Sayısı Değişkenine Göre Analiz Sonuçları*

Alt boyut	Yönetici sayısı	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>u</i>	<i>p</i>
İşlemsel sözleşme	1-2 birey	122	3,16	0,72	2634,5	,855
	2+ birey	44	3,22	0,74		
İlişkisel sözleşme	1-2 birey	122	3,62	0,73	2681,0	,991
	2+ birey	44	3,69	0,65		
Dengeli sözleşme	1-2 birey	122	3,36	0,86	2581,0	,702
	2+ birey	44	3,41	0,79		
Toplam psikolojik sözleşme	1-2 birey	122	3,44	0,69	2561,5	,654
	2+ birey	44	3,50	0,61		

Tablo 4.12. incelendiğinde, araştırmaya katılan okul yöneticilerinin cinsiyet değişkenine göre işlemsel, ilişkisel, dengeli ve toplam psikolojik sözleşme algı düzeylerinin arasında istatistiksel manada anlamlı düzeyde farklılık bulunmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Okul yöneticilerinin psikolojik sözleşme algılarının görev yapılan okuldaki öğrenci sayısı değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Tablo 4.13’de yer almaktadır.

Tablo 4. 13. *Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sözleşme Algılarının Görev Yapılan Okuldaki Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Analiz Sonuçları*

Alt boyut	Öğrenci sayısı	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	χ^2	<i>p</i>
İşlemsel sözleşme	100’den az	38	3,02	0,81	4,3	,234
	101-200	63	3,19	0,66		
	201-300	36	3,28	0,65		
	300+	29	3,21	0,83		
İlişkisel sözleşme	100’den az	38	3,67	0,87	1,7	,632
	101-200	63	3,60	0,54		
	201-300	36	3,60	0,65		
	300+	29	3,72	0,86		
Dengeli sözleşme	100’den az	38	3,49	0,95	2,3	,509
	101-200	63	3,30	0,73		
	201-300	36	3,39	0,91		
	300+	29	3,37	0,85		
Toplam psikolojik sözleşme	100’den az	38	3,46	0,80	1,6	,668
	101-200	63	3,43	0,55		
	201-300	36	3,47	0,63		
	300+	29	3,51	0,78		

Tablo 4.13. incelendiğinde, araştırmaya katılan okul yöneticilerinin görev yaptıkları okuldaki yönetici sayısı değişkenine göre işlemsel, ilişkisel, dengeli ve toplam psikolojik sözleşme algı düzeyleri arasında istatistiksel manada anlamlı düzeyde farklılık bulunmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

4.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Okul yöneticilerinin öz yeterlik (alt boyutlarına) algılarına ilişkin ortalamalar ve standart sapma sonuçları Tablo 4.14’te verilmiştir.

Tablo 4. 14. *Okul Yöneticilerinin Öz yeterlik Algısı Ölçeği Puanlarına İlişkin İlişkin Ortalamalar ve Standart Sapma Sonuçları*

Alt boyut	\bar{X}	s	Düzye
Sosyal öz yeterlik	3,98	,734	Yüksek
Yönetimsel öz yeterlik	4,08	,746	Yüksek
Etik öz yeterlik	4,04	,742	Yüksek
Psikolojik öz yeterlik	3,84	,749	Yüksek
Ekonomik öz yeterlik	3,95	,755	Yüksek
Toplam öz yeterlik	3,97	,725	Yüksek

Tablo 4.14. incelendiğinde araştırmaya katılan okul yöneticilerinin yönetimsel öz yeterlik, sosyal öz yeterlik, etik öz yeterlik, ekonomik öz yeterlik psikolojik öz yeterlik ve toplam öz yeterlik düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir.

Okul yöneticilerinin öz yeterliklerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Tablo 4.15’de yer almaktadır.

Tablo 4. 15. *Okul Yöneticilerinin Öz yeterliklerinin Cinsiyet Değişkenine Analiz Sonuçları*

Alt boyut	Cinsiyet	n	\bar{X}	s	u	p
Sosyal öz yeterlik	Kadın	76	4,02	0,65	3403,5	,956
	Erkek	90	3,95	0,80		
Yönetimsel öz yeterlik	Kadın	76	4,16	0,67	3078,5	,234
	Erkek	90	4,02	0,80		
Etik öz yeterlik	Kadın	76	4,09	0,68	3412,5	,980
	Erkek	90	4,00	0,79		
Psikolojik öz yeterlik	Kadın	76	3,90	0,69	3083,5	,268
	Erkek	90	3,78	0,79		
Ekonomik öz yeterlik	Kadın	76	4,00	0,70	3342,5	,797
	Erkek	90	3,92	0,80		
Toplam öz yeterlik	Kadın	76	4,03	0,66	3235,0	,547
	Erkek	90	3,93	0,78		

Tablo 4.15. incelendiğinde, araştırmaya katılan okul yöneticilerinin cinsiyet değişkenine göre yönetsel öz yeterlik, etik öz yeterlik, ekonomik öz yeterlik, psikolojik öz yeterlik, sosyal öz yeterlik ve toplam öz yeterlik düzeylerinin arasında istatistiksel manada anlamlı düzeyde farklılık bulunmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Okul yöneticilerinin öz yeterliklerinin medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Tablo 4.16’da yer almaktadır.

Tablo 4 16. *Okul Yöneticilerinin Öz yeterliklerinin Medeni Durum Değişkenine deni Durum Değişkenine Göre Analiz Sonuçları*

Alt boyut	Medeni durum	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>u</i>	<i>p</i>																																																				
Sosyal öz yeterlik	Evli	120	4,01	0,78	2049,0	,008																																																				
	Bekâr	46	3,90	0,60			Yönetsel öz yeterlik	Evli	120	4,09	0,80	2417,5	,184	Bekâr	46	4,05	0,60	Etik öz yeterlik	Evli	120	4,05	0,80	2487,5	,303	Bekâr	46	4,02	0,59	Psikolojik öz yeterlik	Evli	120	3,87	0,78	2228,0	,051	Bekâr	46	3,76	0,67	Ekonomik öz yeterlik	Evli	120	3,99	0,80	2214,0	,044	Bekâr	46	3,88	0,62	Toplam öz yeterlik	Evli	120	3,99	0,77	2065,5	,012	Bekâr
Yönetsel öz yeterlik	Evli	120	4,09	0,80	2417,5	,184																																																				
	Bekâr	46	4,05	0,60			Etik öz yeterlik	Evli	120	4,05	0,80	2487,5	,303	Bekâr	46	4,02	0,59	Psikolojik öz yeterlik	Evli	120	3,87	0,78	2228,0	,051	Bekâr	46	3,76	0,67	Ekonomik öz yeterlik	Evli	120	3,99	0,80	2214,0	,044	Bekâr	46	3,88	0,62	Toplam öz yeterlik	Evli	120	3,99	0,77	2065,5	,012	Bekâr	46	3,92	0,59								
Etik öz yeterlik	Evli	120	4,05	0,80	2487,5	,303																																																				
	Bekâr	46	4,02	0,59			Psikolojik öz yeterlik	Evli	120	3,87	0,78	2228,0	,051	Bekâr	46	3,76	0,67	Ekonomik öz yeterlik	Evli	120	3,99	0,80	2214,0	,044	Bekâr	46	3,88	0,62	Toplam öz yeterlik	Evli	120	3,99	0,77	2065,5	,012	Bekâr	46	3,92	0,59																			
Psikolojik öz yeterlik	Evli	120	3,87	0,78	2228,0	,051																																																				
	Bekâr	46	3,76	0,67			Ekonomik öz yeterlik	Evli	120	3,99	0,80	2214,0	,044	Bekâr	46	3,88	0,62	Toplam öz yeterlik	Evli	120	3,99	0,77	2065,5	,012	Bekâr	46	3,92	0,59																														
Ekonomik öz yeterlik	Evli	120	3,99	0,80	2214,0	,044																																																				
	Bekâr	46	3,88	0,62			Toplam öz yeterlik	Evli	120	3,99	0,77	2065,5	,012	Bekâr	46	3,92	0,59																																									
Toplam öz yeterlik	Evli	120	3,99	0,77	2065,5	,012																																																				
	Bekâr	46	3,92	0,59																																																						

Tablo 4.16. incelendiğinde, araştırmaya katılan okul yöneticilerinin medeni durum değişkenine göre etik öz yeterlik, yönetsel öz yeterlik ve psikolojik öz yeterlik düzeylerinin istatistiksel manada farklılaşmadığı ($p>0,05$), sosyal öz yeterlik, ekonomik öz yeterlik ve toplam öz yeterlikte evli olan okul yöneticilerinin öz yeterlik düzeyinin bekâr olanlardan anlamlı düzeyde yüksek olduğu ($p<0,05$) görülmektedir.

Okul yöneticilerinin öz yeterliklerinin görev unvanı değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Tablo 4.17’de yer almaktadır.

Tablo 4. 17. *Okul Yöneticilerinin Öz yeterliklerinin Görev Unvanı Değişkenine Göre Analiz Sonuçları*

Alt boyut	Unvan	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>u</i>	<i>p</i>
Sosyal öz yeterlik	Müdür	66	4,13	0,77	2298,5	,001
	Müdür Yrd.	100	3,88	0,69		
Yönetimsel öz yeterlik	Müdür	66	4,20	0,78	2582,5	,011
	Müdür Yrd.	100	4,01	0,72		
Etik öz yeterlik	Müdür	66	4,19	0,77	2210,0	,000
	Müdür Yrd.	100	3,94	0,71		
Psikolojik öz yeterlik	Müdür	66	3,99	0,77	2426,5	,003
	Müdür Yrd.	100	3,74	0,72		
Ekonomik öz yeterlik	Müdür	66	4,14	0,79	2088,0	,000
	Müdür Yrd.	100	3,84	0,71		
Toplam öz yeterlik	Müdür	66	4,12	0,76	2136,0	,000
	Müdür Yrd.	100	3,87	0,69		

Tablo 4.17. incelendiğinde, okul müdürü olarak görev yapan yöneticilerin sosyal öz yeterlik, yönetimsel öz yeterlik, etik öz yeterlik, psikolojik öz yeterlik, ekonomik öz yeterlik ve toplam öz yeterlik düzeyinin müdür yardımcısı olarak görev yapanlardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p < 0,05$).

Okul yöneticilerinin görev kademesi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Tablo 4.18’de yer almaktadır.

Tablo 4. 18. *Okul Yöneticilerinin Öz yeterliklerinin Görev Kademesi Değişkenine Analiz Sonuçları*

Alt boyut	Görev kademesi	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	χ^2	<i>p</i>
Sosyal öz yeterlik	Okul öncesi kademesi	34	3,96	0,38	2,6	,459
	İlkokul kademesi	41	3,98	0,76		
	Ortaokul kademesi	45	3,91	1,09		
	Lise kademesi	46	4,08	0,42		
Yönetimsel öz yeterlik	Okul öncesi kademesi	34	4,13	0,34	1,7	,632
	İlkokul kademesi	41	4,11	0,82		
	Ortaokul kademesi	45	3,98	1,11		
	Lise kademesi	46	4,13	0,37		
Etik öz yeterlik	Okul öncesi kademesi	34	4,06	0,37	1,7	,640
	İlkokul kademesi	41	4,08	0,82		
	Ortaokul kademesi	45	3,96	1,10		
	Lise kademesi	46	4,07	0,36		
Psikolojik öz yeterlik	Okul öncesi kademesi	34	3,83	0,44	3,8	,278
	İlkokul kademesi	41	3,82	0,73		
	Ortaokul kademesi	45	3,86	1,08		
	Lise kademesi	46	3,84	0,55		
Ekonomik öz yeterlik	Okul öncesi kademesi	34	3,95	0,47	1,3	,732
	İlkokul kademesi	41	3,98	0,79		
	Ortaokul kademesi	45	3,89	1,10		
	Lise kademesi	46	4,00	0,43		
Toplam öz yeterlik	Okul Öncesi kademesi	34	3,98	0,38	1,4	,706
	İlkokul kademesi	41	3,99	0,77		
	Ortaokul kademesi	45	3,91	1,08		
	Lise kademesi	46	4,02	0,39		

Tablo 4. 18. incelendiğinde, araştırmaya katılan okul yöneticilerinin görev kademesi değişkenine göre yönetimsel öz yeterlik, sosyal öz yeterlik, etik öz yeterlik, öz yeterlik,

psikolojik öz yeterlik, ekonomik ve toplam öz yeterlik düzeyleri arasında istatistiksel manada anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Okul yöneticilerinin öz yeterliklerinin öğrenim durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Tablo 4.19'da yer almaktadır.

Tablo 4. 19. *Okul Yöneticilerinin Öz yeterliklerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Analiz Sonuçları*

Alt boyut	Öğrenim durumu	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>u</i>	<i>p</i>
Sosyal öz yeterlik	Lisans düzeyinde eğitim	114	3,87	0,74	1796,5	,000
	Lisansüstü düzeyinde eğitim	52	4,24	0,66		
Yönetimsel öz yeterlik	Lisans düzeyinde eğitim	114	3,98	0,77	2032,0	,000
	Lisansüstü düzeyinde eğitim	52	4,31	0,63		
Etik öz yeterlik	Lisans düzeyinde eğitim	114	3,95	0,77	2202,0	,005
	Lisansüstü düzeyinde eğitim	52	4,24	0,65		
Psikolojik öz yeterlik	Lisans düzeyinde eğitim	114	3,73	0,75	2109,0	,003
	Lisansüstü düzeyinde eğitim	52	4,08	0,70		
Ekonomik öz yeterlik	Lisans düzeyinde eğitim	114	3,86	0,77	2194,5	,006
	Lisansüstü düzeyinde eğitim	52	4,17	0,68		
Toplam öz yeterlik	Lisans düzeyinde eğitim	114	3,87	0,74	1968,0	,001
	Lisansüstü düzeyinde eğitim	52	4,20	0,65		

Tablo 4.19. incelendiğinde, lisansüstü eğitim mezunu olan okul yöneticilerinin yönetsel öz yeterlik, sosyal öz yeterlik, etik öz yeterlik, ekonomik öz yeterlik, psikolojik öz yeterlik ve toplam öz yeterlik düzeyinin lisans mezunu olanlardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Okul yöneticilerinin öz yeterliklerinin yaş durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Tablo 4.20’de yer almaktadır.

Tablo 4.20. *Okul Yöneticilerinin Öz yeterliklerinin Yaş Grubu Değişkenine Göre Analiz Sonuçları*

Alt boyut	Yaş grubu	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	χ^2	<i>p</i>	Gruplar arası fark
Sosyal öz yeterlik	27-36 yaş	57	3,90	0,67	8,4	,015	1<3, 2<3
	37-46 yaş	87	3,98	0,74			
	46+ yaş	22	4,22	0,86			
Yönetsel öz yeterlik	27-36 yaş	57	4,05	0,71	2,4	,308	-
	37-46 yaş	87	4,07	0,75			
	46+ yaş	22	4,20	0,85			
Etik öz yeterlik	27-36 yaş	57	4,00	0,69	4,9	,086	-
	37-46 yaş	87	4,03	0,75			
	46+ yaş	22	4,19	0,85			
Psikolojik öz yeterlik	27-36 yaş	57	3,72	0,69	6,2	,045	1<3
	37-46 yaş	87	3,86	0,75			
	46+ yaş	22	4,03	0,88			
Ekonomik öz yeterlik	27-36 yaş	57	3,84	0,67	9,4	,009	1<3, 2<3
	37-46 yaş	87	3,97	0,77			
	46+ yaş	22	4,22	0,87			
Toplam öz yeterlik	27-36 yaş	57	3,89	0,66	7,3	,025	1<3, 2<3
	37-46 yaş	87	3,98	0,73			
	46+ yaş	22	4,17	0,84			

Tablo 4.20. incelendiğinde, araştırmaya katılan okul yöneticilerinin yaş grubu değişkenine göre yönetsel öz yeterlik ve etik öz yeterlik düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($p>0,05$), sosyal öz yeterlik, psikolojik öz yeterlik, ekonomik öz yeterlik ve toplam öz yeterlik de ise yaş grubu değişkenine göre okul yöneticilerinin öz yeterlik düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılaşma olduğu ($p<0,05$) görülmektedir. Hangi yaş gruplarının arasında anlamlı farklılık olduğunu belirlemek için post hoc test olarak ikili karşılaştırmalarda kullanılan Mann Whitney U test sonucuna göre, sosyal, ekonomik ve toplam öz yeterlikte 46+ yaş grubundaki yöneticilerin öz yeterlik düzeyinin 27-36 yaş ve 37-46 yaş grubundaki yöneticilerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ($p<0,05$), psikolojik öz

yeterlikte ise 46+ yaş grubundaki yöneticilerin öz yeterlik düzeyinin 37-46 yaş grubundaki yöneticilerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu ($p<0,05$) görülmektedir.

Okul yöneticilerinin öz yeterliklerinin branş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Tablo 4.21’de yer almaktadır.

Tablo 4. 21. *Okul Yöneticilerinin Öz Yeterliklerinin Branş Değişkenine Göre Analiz Sonuçları*

Alt boyut	Branş	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	χ^2	<i>p</i>
Sosyal öz yeterlik	Okul öncesi	31	3,96	0,40	2,3	,319
	Sınıf	37	3,98	0,80		
	Branş	98	3,99	0,79		
Yönetimsel öz yeterlik	Okul öncesi	31	4,14	0,36	0,8	,676
	Sınıf	37	4,11	0,87		
	Branş	98	4,05	0,79		
Etik öz yeterlik	Okul öncesi	31	4,07	0,40	1,1	,580
	Sınıf	37	4,07	0,86		
	Branş	98	4,02	0,78		
Psikolojik öz yeterlik	Okul öncesi	31	3,82	0,46	0,6	,742
	Sınıf	37	3,84	0,76		
	Branş	98	3,84	0,82		
Ekonomik öz yeterlik	Okul öncesi	31	3,94	0,50	2,0	,367
	Sınıf	37	4,00	0,83		
	Branş	98	3,94	0,80		
Toplam öz yeterlik	Okul öncesi	31	3,98	0,39	1,0	,617
	Sınıf	37	4,00	0,81		
	Branş	98	3,96	0,78		

Tablo 4.21. incelendiğinde, araştırmaya katılan okul yöneticilerinin branş değişkenine göre sosyal öz yeterlik, etik öz yeterlik, yönetimsel öz yeterlik, ekonomik öz yeterlik, psikolojik öz yeterlik ve toplam öz yeterlik düzeylerinin arasında istatistiksel manada anlamlı düzeyde farklılık bulunmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Okul yöneticilerinin öz yeterliklerinin öğretmenlik mesleğindeki kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Tablo 4.22’de yer almaktadır.

Tablo 4. 22. *Okul Yöneticilerinin Öz yeterliklerinin Öğretmenlik Mesleğindeki Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Analiz Sonuçları*

Alt boyut	Mesleki kıdem	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	χ^2	<i>p</i>	Gruplar arası fark
Sosyal öz yeterlik	5-10 yıl	35	4,05	0,70	11,1	,011	1>2, 2<4, 3<4
	11-15 yıl	51	3,94	0,56			
	16-20 yıl	46	3,85	0,84			
	20+ yıl	34	4,15	0,84			
Yönetimsel öz yeterlik	5-10 yıl	35	4,16	0,73	5,4	,145	-
	11-15 yıl	51	4,06	0,57			
	16-20 yıl	46	3,97	0,87			
	20+ yıl	34	4,19	0,82			
Etik öz yeterlik	5-10 yıl	35	4,11	0,69	7,5	,058	-
	11-15 yıl	51	4,04	0,58			
	16-20 yıl	46	3,90	0,86			
	20+ yıl	34	4,16	0,83			
Psikolojik öz yeterlik	5-10 yıl	35	3,81	0,77	4,8	,190	-
	11-15 yıl	51	3,87	0,57			
	16-20 yıl	46	3,71	0,83			
	20+ yıl	34	4,00	0,85			
Ekonomik öz yeterlik	5-10 yıl	35	3,98	0,71	9,0	,030	2<4, 3<4
	11-15 yıl	51	3,91	0,60			
	16-20 yıl	46	3,84	0,85			
	20+ yıl	34	4,15	0,86			
Toplam öz yeterlik	5-10 yıl	35	4,02	0,70	8,0	,045	2<4, 3<4
	11-15 yıl	51	3,95	0,55			
	16-20 yıl	46	3,85	0,83			
	20+ yıl	34	4,13	0,82			

Tablo 4.22. incelendiğinde araştırmaya katılan okul yöneticilerinin öğretmenlik mesleğindeki mesleki kıdem değişkenine göre yönetimsel öz yeterlik, etik öz yeterlik ve psikolojik öz yeterlik düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($p>0,05$), sosyal yeterlik, ekonomik öz yeterlik ve toplam öz yeterlikte ise öğretmenlik mesleğindeki mesleki kıdem değişkenine göre okul yöneticilerinin öz yeterlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olduğu ($p<0,05$) görülmektedir. Hangi mesleki kıdemler arasında anlamı farklılık olduğunu belirlemek için post hoc test olarak ikili karşılaştırmalarda kullanılan Mann Whitney U test sonucuna göre, sosyal öz yeterlikte öğretmenlikteki mesleki kıdemi 20+ yıl olan yöneticilerin öz yeterlik düzeyinin öğretmenlikteki mesleki kıdemi 11-15

yıl ile 16-20 yıl olan yöneticilerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu ($p<0,05$), ayrıca mesleki kıdemi 5-10 yıl olan yöneticilerin öz yeterlik düzeyinin öğretmenlikteki mesleki kıdemi 11-15 yıl olan yöneticilerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ($p<0,05$), ekonomik ve toplam öz yeterlikte ise öğretmenlikteki mesleki kıdemi 20+ yıl olan yöneticilerin öz yeterlik düzeyinin öğretmenlikteki mesleki kıdemi 11-15 yıl ile 16-20 yıl olan yöneticilerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ($p<0,05$ görülmektedir).

Okul yöneticilerinin öz yeterliklerinin yönetici olarak mesleki kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Tablo 4.23'te yer almaktadır.

Tablo 4. 23. *Okul Yöneticilerinin Öz yeterliklerinin Yönetici Olarak Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Analiz Sonuçları*

Alt boyut	Mesleki kıdem	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	χ^2	<i>p</i>
Sosyal öz yeterlik	1-3 yıl	50	3,98	0,59	1,9	,594
	4-6 yıl	46	3,96	0,55		
	7-9 yıl	31	4,10	0,76		
	9+ yıl	39	3,92	1,03		
Yönetimsel öz yeterlik	1-3 yıl	50	4,13	0,60	0,9	,836
	4-6 yıl	46	4,08	0,60		
	7-9 yıl	31	4,13	0,75		
	9+ yıl	39	3,99	1,03		
Etik öz yeterlik	1-3 yıl	50	4,03	0,59	1,5	,675
	4-6 yıl	46	4,08	0,58		
	7-9 yıl	31	4,12	0,75		
	9+ yıl	39	3,94	1,04		
Psikolojik Öz Yeterlik	1-3 yıl	50	3,79	0,65	2,5	,482
	4-6 yıl	46	3,89	0,59		
	7-9 yıl	31	3,87	0,79		
	9+ yıl	39	3,81	0,99		
Ekonomik öz yeterlik	1-3 yıl	50	3,90	0,61	3,0	,386
	4-6 yıl	46	3,97	0,60		
	7-9 yıl	31	4,09	0,79		
	9+ yıl	39	3,90	1,03		
Toplam öz yeterlik	1-3 yıl	50	3,96	0,59	1,8	,614
	4-6 yıl	46	3,99	0,55		
	7-9 yıl	31	4,05	0,75		
	9+ yıl	39	3,91	1,01		

Tablo 4.23. incelendiğinde araştırmaya katılan okul yöneticilerinin yönetici olarak mesleki kıdem değişkenine göre sosyal öz yeterlik, ekonomik öz yeterlik etik öz yeterlik,

yönetimsel öz yeterlik, psikolojik öz yeterlik ve toplam öz yeterlik düzeylerinin arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık bulunmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Okul yöneticilerinin öz yeterliklerinin görev yapılan okuldaki yöneticilik süresi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Tablo 4.24'te yer almaktadır.

Tablo 4. 24. *Okul Yöneticilerinin Öz yeterliklerinin Görev Yapılan Okuldaki Yöneticilik Süresi Değişkenine Göre Analiz Sonuçları*

Alt boyut	Yöneticilik süresi	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	χ^2	<i>p</i>
Sosyal öz yeterlik	1-2 yıl	44	4,02	0,84	1,6	,439
	3-4 yıl	71	4,01	0,47		
	4+ yıl	51	3,90	0,93		
Yönetimsel öz yeterlik	1-2 yıl	44	4,15	0,84	1,1	,583
	3-4 yıl	71	4,14	0,46		
	4+ yıl	51	3,95	0,96		
Etik öz yeterlik	1-2 yıl	44	4,09	0,84	0,4	,837
	3-4 yıl	71	4,08	0,44		
	4+ yıl	51	3,94	0,96		
Psikolojik öz yeterlik	1-2 yıl	44	3,87	0,89	0,6	,759
	3-4 yıl	71	3,86	0,54		
	4+ yıl	51	3,77	0,87		
Ekonomik öz yeterlik	1-2 yıl	44	3,97	0,88	0,5	,768
	3-4 yıl	71	4,00	0,50		
	4+ yıl	51	3,89	0,93		
Toplam öz yeterlik	1-2 yıl	44	4,01	0,84	0,6	,745
	3-4 yıl	71	4,02	0,46		
	4+ yıl	51	3,88	0,91		

Tablo 4.24. incelendiğinde, araştırmaya katılan okul yöneticilerinin mevcut görev yaptıkları okuldaki yöneticilik süresi değişkenine göre sosyal öz yeterlik, etik öz yeterlik, yönetimsel öz yeterlik, ekonomik öz yeterlik, psikolojik öz yeterlik ve toplam öz yeterlik düzeylerinin arasında anlamlı farklılık bulunmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Okul yöneticilerinin öz yeterliklerinin görev yapılan okuldaki yönetici sayısı değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Tablo 4.25'te yer almaktadır.

Tablo 4. 25. *Okul Yöneticilerinin Öz yeterliklerinin Görev Yapılan Okuldaki Yönetici Sayısı Değişkenine Göre Analiz Sonuçları*

Alt boyut	Yönetici sayısı	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>u</i>	<i>p</i>
Sosyal öz yeterlik	1-2 kişi	122	3,95	0,76	2636,5	,857
	2+ kişi	44	4,06	0,66		
Yönetimsel öz yeterlik	1-2 kişi	122	4,04	0,77	2410,0	,281
	2+ kişi	44	4,20	0,66		
Etik öz yeterlik	1-2 kişi	122	4,03	0,78	2532,5	,562
	2+ kişi	44	4,05	0,65		
Psikolojik öz yeterlik	1-2 kişi	122	3,80	0,76	2557,5	,639
	2+ kişi	44	3,94	0,73		
Ekonomik öz yeterlik	1-2 kişi	122	3,92	0,79	2423,0	,329
	2+ kişi	44	4,05	0,66		
Toplam öz yeterlik	1-2 kişi	122	3,94	0,75	2577,5	,696
	2+ kişi	44	4,06	0,65		

Tablo 4.25. incelendiğinde, araştırmaya katılan okul yöneticilerinin mevcut görev yaptıkları okuldaki yönetici sayısı değişkenine etik öz yeterlik, ekonomik öz yeterlik, psikolojik öz yeterlik, sosyal öz yeterlik, yönetimsel öz yeterlik ve toplam öz yeterlik düzeylerinin arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Okul yöneticilerinin öz yeterliklerinin görev yapılan okuldaki öğrenci sayısı değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Tablo 4.26'da yer almaktadır.

Tablo 4. 26. *Okul Yöneticilerinin Öz yeterliklerinin Görev Yapılan Okuldaki Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Analiz Sonuçları*

Alt boyut	Öğrenci sayısı	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	χ^2	<i>p</i>
Sosyal öz yeterlik	100'den az	38	3,86	0,87	2,7	,432
	101-200	63	4,01	0,54		
	201-300	36	3,97	0,65		
	300+	29	4,10	0,98		
Yönetimsel öz yeterlik	100'den az	38	3,96	0,90	4,1	,249
	101-200	63	4,09	0,53		
	201-300	36	4,12	0,66		
	300+	29	4,18	1,00		
Etik öz yeterlik	100'den az	38	3,99	0,91	3,6	,310
	101-200	63	4,04	0,54		
	201-300	36	4,04	0,67		
	300+	29	4,10	0,97		
Psikolojik öz yeterlik	100'den az	38	3,71	0,84	3,1	,374
	101-200	63	3,81	0,61		
	201-300	36	3,90	0,71		
	300+	29	3,98	0,93		
Ekonomik öz yeterlik	100'den az	38	3,84	0,88	5,6	,135
	101-200	63	3,94	0,59		
	201-300	36	3,99	0,71		
	300+	29	4,10	0,95		
Toplam öz yeterlik	100'den az	38	3,86	0,86	3,4	,333
	101-200	63	3,97	0,54		
	201-300	36	4,00	0,66		
	300+	29	4,09	0,96		

Tablo 4.26. incelendiğinde, araştırmaya katılan okul yöneticilerinin mevcut görev yaptıkları okuldaki öğrenci sayısı değişkenine göre ekonomik öz yeterlik, psikolojik öz yeterlik, etik öz yeterlik, yönetimsel öz yeterlik, sosyal öz yeterlik ve toplam öz yeterlik düzeylerinin arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık bulunmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

4.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sözleşme Algısı ile Öz yeterlik Algısı arasında ilişki var mıdır?” Biçiminde belirlenmiştir. Bu soruya yanıt bulmak için yapılan analiz sonucunda 4.27’de verilen bulgulara ulaşılmıştır.

Tablo 4. 27. *Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sözleşme Algısı ile Öz yeterlikleri Arasındaki İlişkinin Analiz Sonuçları*

		Sosyal öz yeterlik	Yönetimsel öz yeterlik	Etik öz yeterlik	Psikolojik öz yeterlik	Ekonomik öz yeterlik	Toplam öz yeterlik
İşlemsel sözleşme	r	,490**	,509**	,459**	,522**	,511**	,529**
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000
İlişkisel sözleşme	r	,425**	,477**	,479**	,521**	,502**	,559**
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Dengeli sözleşme	r	,327**	,284**	,388**	,443**	,457**	,447**
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Toplam psikolojik sözleşme	r	,478**	,487**	,510**	,573**	,578**	,608**
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000

** $p < 0,01$

Tablo 4.27. incelendiğinde araştırmaya katılan okul yöneticilerinin yöneticiliğe ilişkin öz yeterlik düzeyleri ile psikolojik sözleşme düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir ($p < 0,01$). Korelasyon Testi sonucunda korelasyon katsayısı $\pm 0.00 - \pm 0.29$ aralığında ise düşük, $\pm 0.30 - \pm 0.69$ aralığında ise orta, $\pm 0,70 - \pm 1.00$ aralığında ise yüksek ilişki olduğu biçiminde yorumlanması gerektiğini ileri sürmektedirler (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012, s.32). Bu ilişkiler incelendiğinde;

Sosyal öz yeterlik ile işlemsel sözleşme ($r = ,490$), ilişkisel sözleşme ($r = ,424$) ve toplam psikolojik sözleşme ($r = ,478$) arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı ilişki bulunurken ($p < 0,01$), sosyal öz yeterlik ile dengeli sözleşme ($r = ,327$) arasında pozitif ve düşük düzeyde anlamlı ilişki ($p < 0,01$) bulunmaktadır.

Yönetimsel öz yeterlik ile işlemsel sözleşme ($r = ,509$), ilişkisel sözleşme ($r = ,477$) ve toplam psikolojik sözleşme ($r = ,487$) arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı ilişki bulunurken

($p<0,01$), sosyal öz yeterlik ile dengeli sözleşme ($r=,284$) arasında pozitif ve düşük düzeyde anlamlı ilişki ($p<0,01$) bulunmaktadır.

Etik öz yeterlik ile işlemsel sözleşme ($r=,459$), ilişkisel sözleşme ($r=,479$), dengeli sözleşme ($r=,388$) ve toplam psikolojik sözleşme ($r=,510$) arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($p<0,01$).

Psikolojik öz yeterlik ile işlemsel sözleşme ($r=,522$), ilişkisel sözleşme ($r=,521$), dengeli sözleşme ($r=,443$) ve toplam psikolojik sözleşme ($r=,573$) arasında pozitif ve orta düzeyde orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($p<0,01$).

Eylemsel öz yeterlik ile işlemsel sözleşme ($r=,511$), ilişkisel sözleşme ($r=,502$), dengeli sözleşme ($r=,457$) ve toplam psikolojik sözleşme ($r=,578$) arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($p<0,01$).

Toplam öz yeterlik ile işlemsel sözleşme ($r=,529$), ilişkisel sözleşme ($r=,559$), dengeli sözleşme ($r=,447$) ve toplam psikolojik sözleşme ($r=,608$) arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($p<0,01$).

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde elde edilen bulgular doğrultusunda önceden belirlenen alt problemlere yönelik ulaşılan sonuçlara ve bu sonuçlar çerçevesinde geliştirilmiş olan önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuç

5.1.1. Okul Yöneticilerinin Psikolojik Algı Düzeyine İlişkin Sonuçlar

Okul yöneticilerinin psikolojik algı düzeyleri araştırmada işlemsel sözleşme, ilişkisel sözleşme, dengeli sözleşme düzeyleri olmak üzere üç alt düzeyde incelenmiştir. Araştırma sonuçları incelendiğinde okul yöneticilerinin işlemsel sözleşme, dengeli sözleşme algıları orta düzeyde, ilişkisel sözleşme ve toplam psikolojik sözleşme algılarının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Araştırmaya sonuçları incelendiğinde okul yöneticilerinin cinsiyet, medeni durum, görev unvanı, görev kademesi, öğrenim durumu, yaş grubu, branş, okul yöneticilerin öğretmenlik mesleğindeki mesleki kıdem, okul yöneticilerin yöneticilik mesleğindeki mesleki kıdem, görev yaptıkları okuldaki yöneticilik süresi, cinsiyet, görev yaptıkları okuldaki yönetici sayısı değişkenlerine göre işlemsel sözleşme, ilişkisel sözleşme, dengeli sözleşme ve toplam psikolojik sözleşme algı düzeylerinin arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre araştırmaya katılan okul yöneticilerinin psikolojik sözleşme algısının alt düzeyleri olan işlemsel sözleşme, ilişkisel sözleşme, dengeli sözleşme ve toplam psikolojik sözleşme düzeyinin orta seviyede olduğu, psikolojik sözleşme algılarının incelenen değişkenlere göre anlamlı düzeyde farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır.

5.1.2. Okul Yöneticilerinin Yönetici Öz Yeterlik Düzeyine İlişkin Sonuçlar

Araştırma sonuçları incelendiğinde katılan okul yöneticilerinin toplam öz yeterlik, ekonomik öz yeterlik, psikolojik öz yeterlik, etik öz yeterlik, yönetimsel öz yeterlik, sosyal öz yeterlik ve düzeylerinin genel olarak yüksek olduğu bulunmuştur. Literatür incelendiğinde okul yöneticilerinin öz yeterliklerinin yüksek olduğu sonucuna varan çalışmalar bulunmaktadır. (Doğu 2016; Duran 2016; Gülpınar 2018; Köybaşı 2016; Tabancalı ve Çelik, 2013).

Araştırma sonuçları incelendiğinde öz yeterlik ve toplam öz yeterlikte ise yaş grubu değişkenine göre okul yöneticilerinin öz yeterlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür. Okul yöneticilerinin sosyal, ekonomik ve toplam öz yeterlikte 46+ yaş grubundaki yöneticilerin öz yeterlik düzeyinin 27-36 yaş ve 37-46 yaş grubundaki yöneticilerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu, psikolojik öz yeterlikte ise 46+ yaş grubundaki yöneticilerin öz yeterlik düzeyinin 37-46 yaş grubundaki yöneticilerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buradan yaşları yüksek olan okul yöneticilerinin öz yeterlik düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırma sonuçları incelendiğinde okul yöneticilerinin cinsiyet, görev kademesi, branş, yönetici olarak mesleki kıdem, görev yapılan eğitim kurumlarındaki yöneticilik süresi, görev yaptıkları okuldaki yönetici sayısı, görev yapılan eğitim kurumlarındaki öğrenci sayısı faktörlerine göre toplam Öz yeterlik düzeyinin farklılaşmadığı bulunmuştur. Bunun yanında söz konusu değişkenlere göre ekonomik Öz yeterlik, psikolojik Öz yeterlik, etik Öz yeterlik, yönetsel Öz yeterlik ve sosyal Öz yeterlik alt boyutlarına ilişkin sonuçların da farklılaşmadığı görülmüştür.

Araştırma sonuçları incelendiğinde araştırmaya katılan okul yöneticilerinin medeni durum değişkenine göre psikolojik öz yeterlik, etik öz yeterlik ve yönetsel öz yeterlik düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı, sosyal öz yeterlik, ekonomik öz yeterlik ve toplam öz yeterlikte evli olan okul yöneticilerinin öz yeterlik düzeyinin bekâr olanlardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Buradan evli olan okul yöneticilerinin özellikle sosyal ve ekonomik öz yeterlik konusunda bekâr okul yöneticilerine göre kendilerini daha yeterli gördükleri sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonucunda okul müdürü olarak görev yapan yöneticilerin genel öz yeterlik düzeyleri ile psikolojik öz yeterlik, etik öz yeterlik, yönetsel ve sosyal öz yeterlik düzeyinin müdür yardımcısı olarak görev yapanlardan anlamlı düzeyde daha yüksek sonucuna varılmıştır. Okul müdürlerinin kendilerini müdür yardımcılarına göre kendilerini daha yeterli hissettikleri söylenebilir.

Lisansüstü eğitim mezunu olan okul yöneticilerinin genel öz yeterlik düzeyleri ile psikolojik öz yeterlik, etik öz yeterlik, yönetsel ve sosyal öz yeterlik düzeyinin lisans mezunu olanlardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim düzeyi artan okul yöneticileri kendilerini daha yeterli hissetmektedirler.

Araştırma sonuçlarında okul yöneticilerinin öğretmenlik mesleğindeki mesleki kıdem değişkenine göre yönetimsel etik öz yeterlik, psikolojik öz yeterlik ve öz yeterlik düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı, sosyal öz yeterlik, ekonomik öz yeterlik ve toplam öz yeterlikte ise öğretmenlik mesleğindeki mesleki kıdem değişkenine göre okul yöneticilerinin öz yeterlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. Araştırmada sosyal öz yeterlikte öğretmenlikteki mesleki kıdemi 20+ yıl olan yöneticilerin öz yeterlik düzeyinin öğretmenlikteki mesleki kıdemi 11-15 yıl ile 16-20 yıl olan yöneticilerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu, ayrıca mesleki kıdemi 5-10 yıl olan yöneticilerin öz yeterlik düzeyinin öğretmenlikteki mesleki kıdemi 11-15 yıl olan yöneticilerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu, ekonomik ve toplam öz yeterlikte ise öğretmenlikteki mesleki kıdemi 20+ yıl olan yöneticilerin öz yeterlik düzeyinin öğretmenlikteki mesleki kıdemi 11-15 yıl ile 16-20 yıl olan yöneticilerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Sosyal ve ekonomik öz yeterlik düzeyinin yükselmesinde öğretmenlik mesleğinde geçirilen yıllar ve alınan kıdemlerin önemli bir yordayıcı olduğu sonucuna varılmıştır.

5.1.3. Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sözleşme Algıları ile Öz yeterlikleri Arasındaki İlişkinin Anlamlılık Durumuna İlişkin Sonuçlar

Araştırma sonuçları incelendiğinde okul yöneticilerinin yöneticiliğe ilişkin öz yeterlik düzeyleri ile psikolojik sözleşme algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna varılmıştır. ($p < 0,01$). Bu ilişkiler incelendiğinde;

Araştırma sonuçları incelendiğinde okul yöneticilerinin sosyal öz yeterlik ile işlemsel sözleşme, ilişkisel sözleşme ve toplam psikolojik sözleşme arasında pozitif orta düzeyde anlamlı ilişki bulunurken, sosyal öz yeterlik ile dengeli sözleşme arasında pozitif ve düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırma sonuçları incelendiğinde okul yöneticilerinin yönetimsel öz yeterlik ile işlemsel sözleşme ilişkisel sözleşme ve toplam psikolojik sözleşme arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı ilişki bulunurken sosyal öz yeterlik ile dengeli sözleşme arasında pozitif ve düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırma sonuçları incelendiğinde okul yöneticilerinin etik öz yeterlik ile işlemsel sözleşme, ilişkisel sözleşme, dengeli sözleşme ve toplam psikolojik sözleşme arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırma sonuçları incelendiğinde okul yöneticilerinin psikolojik öz yeterlik ile işlemsel sözleşme, ilişkisel sözleşme, dengeli sözleşme ve toplam psikolojik sözleşme arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırma sonuçları incelendiğinde eylemsel öz yeterlik ile işlemsel sözleşme, ilişkisel sözleşme, dengeli sözleşme ve toplam psikolojik sözleşme arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırma sonuçları incelendiğinde toplam öz yeterlik ile işlemsel sözleşme, ilişkisel sözleşme, dengeli sözleşme ve toplam psikolojik sözleşme arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Son olarak okul yöneticilerinin öz yeterlikleri ile işlemsel, ilişkisel, dengeli ve toplam psikolojik sözleşme arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Varılan sonuçlardan da anlaşılacağı üzere öz yeterlik düzeyleri yüksek olan okul yöneticilerinin psikolojik sözleşme algısının alt boyutları olan işlemsel, ilişkisel, dengeli sözleşme algılarının da yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

5.2. Öneriler

Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar ile şu öneriler geliştirilebilir: okul yöneticilerinin öz yeterlikleri ve geliştirilmesi, okul yöneticilerinin özellikle gelecek dönemlerde yöneticilik mesleğini kendi arzuları ile yapmaları yönünden oldukça önemlidir. Okul yöneticilerinin öz yeterliklerinin artması onların mesleği hem isteyerek yapmalarına, hem de psikolojik sözleşme algılarının da artmasına katkıda bulunmaktadır. Ülkemizde sürekli değişen ve çoğu zamanda liyakat ve yeterlikler gözetilmeden yapılan okul yöneticisi atama ve yetiştirme çalışmaları, okul yöneticilerinin öz yeterliklerinin geliştirilmesi yönünde yapılacak çalışmalarla desteklenmelidir. Okul yöneticilerinin öz yeterliklerinin yüksek olmasının psikolojik sözleşme algılarını artırdığı sonucu da düşünüldüğünde okul yöneticilerinin öz yeterlik kazanmalarının ve bu öz yeterlikleri geliştirmeleri için bakanlık tarafından hizmet içi eğitimler verilmesi çok faydalı olacaktır. Okul yöneticilerinin öz yeterliklerinin artırılması, psikolojik sözleşme algılarının da doğru yönde etkileyeceği gibi sığ bir öneri de bulunmak yerine, okul yöneticiliğinin mesleki çalışma koşullarının ve özlük haklarının artırılması çok daha yerinde olacaktır. Okul yöneticiliğinin ek görev olmaktan çıkarılıp asli görev haline dönüştürülmesi yönünde yapılması gereken çalışmalardan biri olabilir. Okul yöneticilerinin özlük haklarının artırılması, çalışma

koşullarının iyileştirilmesi onların öz yeterliklerinin artmasına ve dolayısıyla psikolojik sözleşme algılarının da yükselmesine katkı sunacağı aşikârdır.

Araştırmanın örneklem grubunun dar kapsamlı olması aynı zamanda araştırmanın da en büyük sınırlılığdır. Bu araştırma Afyonkarahisar ili Başmakçı, Dazkırı, Dinar ve Evciler ilçelerinde kamu okullarında çalışan okul yöneticilerinin fikirleri çerçevesinde yapılmıştır. Daha sonra yapılacak çalışmalarda farklı illeri de içine alacak kapsamlı bir çalışmaların yapılması önerilebilir. Alan yazındaki en büyük eksikliklerden birisi de farklı alanlarda birçok çalışma yapılmış olsa da okul yöneticilerinin psikolojik sözleşme algılarına yönelik çalışmaların yetersizliğidir. Bu alanda yapılacak olan araştırmaların alan yazına katkı sunmanın yanında, okul yöneticilerinin psikolojik sözleşme algılarının öz yeterlik yanında öz saygı, mesleki tutum, iş yaşam doyumu gibi birçok alandaki etkileri daha ayrıntılı ortaya konulabilecektir. Bunların yanı sıra psikolojik sözleşme algısı, öz yeterlik gibi zaman içinde değişebilen kavramların boylamsal çalışmalarla destelenmesi çok kıymetlidir. Bu çalışmada okul yöneticilerinin psikolojik sözleşme algısı ile öz yeterlikleri arasındaki ilişki ile öz yeterlik kavramı arasındaki ilişki incelendiği düşünürse, yapılacak farklı çalışmalarla psikolojik sözleşme kavramının diğer değişkenlerin çalışılması faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Ağaoğlu, E., Altinkurt, Y., Yılmaz, K. ve Karaköse, Y. (2012). Okul yöneticilerinin yeterliklerine ilişkin okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin görüşleri (Kütahya ili). *Eğitim ve Bilim*, 37(164), 159-175.
- Akbulut, Y. (2011). *Sosyal bilimlerde SPSS uygulamaları*. İdeal.
- Akmaz, A. ve Erbaşı, A. (2017). Psikolojik kontrat ile örgütsel bağlılık ve örgütsel güven ilişkisi: Mersin ilindeki 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (17), 125-154.
- Akyürek, B. (2017). *Öğretim Elemanlarında Psikolojik Sözleşmenin Örgütsel Güven Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Apaydın, M. (2016). *Sosyal Değişim, Psikolojik Sözleşme İhlali, Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti: Bodrum Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Aslan, Ş. ve Uyar, S. (2018). Psikolojik sözleşme ihlali ve hissettirdiklerinin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(1), 1-38.
- Aykanat, Z. (2014). *Psikolojik Sözleşmenin İhlali Algısında Örgütsel Adaletin Etkisi ve Etik Liderin Aracı Değişken Olarak Rolü: Kalkınma Ajanslarında Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Bal, F. (2014). *Presenteizm ve Psikolojik Sözleşmenin Duygusal Zekâ ile İlişkisi: Gaziantep Üniversitesi'nde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Balcı, A. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, teknik ve ilkeler* (12. bs.). Pegem.
- Balyer, A. (2013). Okul müdürlerinin öğretimin kalitesi üzerindeki etkileri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19(2), 181-214.
- Baltacı, A. (2017a) Okul Müdürlerinin İş Doyumları İle Öz yeterlik Algıları Arasındaki İlişki. *Ihlara Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 49-76.
- Baltacı, A. (2017b). Okul Müdürlerinin Öz-Yeterlik Algıları ve Mesleğe Yönelik Tutumları Arasındaki İlişki. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3 (2), 35-61.
- Baltacı, A. (2020). Okul müdürü öz yeterlik algısı ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Journal of Humanities and Tourism Research*, 10(1), 27-40.
- Baltacı, A. (2020). Yönetici Öz yeterlik Algısı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Uluslararası Karamanoğlu Mehmetbey Eğitim Araştırmaları Dergisi* Cilt: 2 Sayı: 1 Haziran 2020.

- Bandura, A (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bayraktar, F. (2020). *Okul Yöneticilerinin Öz Yeterlikleri İle Politik Becerileri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Bilgin, L. (2007). Psikolojik sözleşmelerin oluşumu, gelişimi ve ihlalinde toplu ve bireysel sözleşmelerin rolü. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1).
- Bostancı, A. B. , Çelik, K. ve Kahraman, Ü. (2017). Okulların DNA Profilleri ile Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeleri Arasındaki İlişki. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8 (2) , 140-156.
- Bostancı, S. (2019) *Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşme Algıları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bursalıoğlu, Z. (1981). Eğitim yöneticisinin yeterlikleri. Ankara, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Bümen, N. T., ve Özaydın, T. E. (2013). Adaylıktan göreve öğretmen öz yeterliği ve öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlardaki değişimler. *Eğitim ve Bilim*, 38(169), 234-256.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. Pegem.
- Büyüköztürk, Ş. Kılıç Çakmak, E. Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem.
- Büyükyılmaz, O. (2013). *Akademik Personel Açısından Psikolojik Sözleşme İhlali İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Analizi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Cihangiroğlu, N. ve Şahin, B. (2010). Organizasyonlarda önemli bir fenomen: psikolojik sözleşme. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(11), 1–16.
- Çağlayan, B. (2016). *Psikolojik Sözleşme Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Devlet Okullarında Görev Yapan İlkokul ve Ortaokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çavuş, E. (2018). *Okulların DNA Profilleri ile Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Çetin, E. (2010). *Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Psikolojik Sözleşmenin Rolüne İlişkin Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

- Çetinkaya, F. F. ve Özkara, B. (2015). Hizmet işletmelerinde psikolojik sözleşme ihlalleri ve örgütsel sinizm ilişkisi: Kapadokya bölgesi 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Kastamonu University Journal of Economics & Administrative Sciences Faculty*, 9.
- Dağlı, M. (2016). *Psikolojik Sözleşme İhlalleri, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet Algısı İlişkisine Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demiral, Ö. (2008). *Örgütsel Bağlılığının Sağlanmasında Personel Güçlendirme ve Psikolojik Sözleşmenin Etkisine İlişkin Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Demirer, S. (2019). *Okul Yöneticilerinin Sosyal Takas, Özümseme Kapasitesi Düzeyleri ve Psikolojik Sözleşme Alguları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bolu İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Demirkasımoğlu, N. (2012). *Kamu ve Özel İlköğretim Okulu Sınıf Öğretmenlerinin Psikolojik Sözleşme Alguları ve İş Çevresine Uyum Düzeyleri ile İlişkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Diş, O. ve Akbaşı, S. (2019). Öğretmen görüşleri doğrultusunda lider okul yöneticilerinin yeterlikleri. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 2(2), 86-102.
- Dikili, A. (2012). *Psikolojik Sözleşme ile İş Tatmini İlişkisi: Bir Örnek Olay Çalışması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Dikili, A. ve Bayraktaroğlu, S. (2013). Psikolojik sözleşme ile iş tatmini ilişkisine yönelik bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 205- 227.
- Doğan, Ö. (2017). *Okulların Sosyal Sermaye Düzeyleri ile Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeleri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Doğan, S. ve Demiral, Ö. (2009). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirme ve psikolojik sözleşmenin etkisine ilişkin bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 47-80.
- Dönmez, N. (2015). *Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşme Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Envergil, D. (2018). *Sağlık Çalışanlarının Psikolojik Sözleşme Algularının Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

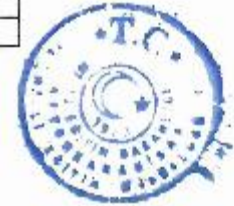
- Gemalmaz, N. (2014). *İlkokul Yöneticilerinin Kullandıkları Motivasyonel Dilin Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşme ve Lider Üye Etkileşimine Algıları Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- İşçi, E. (2010). *Psikolojik Sözleşme İhlalinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Güvenin Rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kahraman, Ü. ve Çelik, K. (2019). Eğitim Fakültesi Formasyon Öğrencilerinin Öz yeterlik İnançları İle Mesleki Kaygıları Arasındaki İlişki. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 45 (45), 353-375.
- Kaldırımçı, N. (1987). Motivasyon için anahtar bir kavram: Psikolojik sözleşme. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1.
- Karcioğlu, F. ve Türker, E. (2010). Psikolojik sözleşme ile örgütsel bağlılık ilişkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(2), 121-140.
- Keman, G. (2012). *Psikolojik Sözleşmenin Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Koçak, S. (2016). *Ortaöğretim Kurumlarındaki Psikolojik Sözleşme Üzerinde Güçlendirici Liderlik Davranışlarının Rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Koçak, S. ve Burgaz, B. (2017). Ortaöğretim kurumlarındaki psikolojik sözleşme üzerinde güçlendirici liderlik davranışlarının rolü. *Eğitim ve Bilim*, 42, 351-369.
- Koyuncu, M. ve Katlav, E. Ö. (2014). Otel işletmelerinde psikolojik sözleşme ihlalinin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 11(2), 6-27.
- Mimaroğlu, H. (2008). *Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Misican, D. Ö. ve Bedir, E. (2017). Çalışma hayatında yaşanan değişimin ortaya çıkardığı R kuşağının psikolojik sözleşme algısı. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 242-273.
- Nartgün, S. ve Demirer, S. (2020) Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sözleşme Algısı Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(2): 343-362.
- Özdaşlı, K. ve Çelikkol, Ö. (2012). Psikolojik sözleşme: kavramsal çerçeve ve bir içerik analizi- Psychological contract: conceptual framework and a content analysis. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(7), 141-154.
- Özdemir, M. (2018a). *Eğitim yönetimi: Alanın temelleri ve çağdaş yönelimler*. Anı.

- Özdemir, M. (2018b). Veri analiz yöntemleri: Nicel ve nitel veri analizi. K. Beycioğlu, N. Özer ve Y. Kondakçı (Ed.) *Eğitim yönetiminde araştırma içinde* (s. 133-224). Pegem.
- Özgen, M. H. ve Özgen, H. (2010). Psikolojik sözleşme ve boyutlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkileri; Tıbbi satış temsilcileri üzerine bir araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 1-19.
- Özkul, Ramazan (2021) *Öğretmenlerin Öz-Yeterlik Algısı, Sınıf Yönetimi Kaygısı Ve Öğrenci Kontrol İdeolojileri Arasındaki İlişkilerin Analizi*, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Malatya.
- Özler, D. E. ve Ünver, E. (2012). Psikolojik sözleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 325-351.
- Öztürk, M., Eryeşil, K. ve Damar, A. (2018). Psikolojik sözleşme algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü. *Electronic Turkish Studies*, 13(26), 985-1000.
- Sarı, T. (2019). *Okul yöneticilerinin algı yönetimi taktikleri, örgüt iklimi ve öğretmen motivasyonu arasındaki ilişkiler* (Tez No. 546314) [Doktora tezi, Pamukkale Üniversitesi], YÖK Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi.
- Say, M. (2005). *Fen bilgisi öğretmenlerinin öz-yeterlik inanışları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Seçer, İ. (2017). *SPSS ve Lisrel ile pratik veri analizi: Analiz ve raporlaştırma* (3. bs.). Anı.
- Selekler, Z. O. (2007). *Öğretmenlerde Örgütsel Adalet ve Psikolojik Sözleşme İhlal Algısı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Tabancalı, E., ve Çelik, K. (2013). The relationship between academic self-efficacy and self-efficacy levels of teacher candidates Öğretmen adaylarının akademik öz-yeterlikleri ile öğretmen öz-yeterlilikleri arasındaki ilişki. *Journal of Human Sciences*, 10(1), 1167-1184.
- Tavşancıl, E. (2005). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Nobel.
- Taymaz, H. (2003). *Okul yönetimi: Okul yöneticisinin iş alanları, alanlara giren genel işler, işlerin işlemleri, işlem basamakları*. Pegem.
- Topaloğlu, H. ve Arastaman, G. (2016). Örgütlerde psikolojik sözleşme üzerine kuramsal bir değerlendirme. *İhlara Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 25-36.
- Topcu, M, K. (2015). *Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Psikolojik Sözleşme Algısının Rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Topcu, M. K. ve Basım, H. N. (2012). Kişilik özelliklerinin psikolojik sözleşme algısına etkisi: KOBİ'lerde bir araştırma. 8. *KOBİ'ler ve Verimlilik Kongresi*, 1-12.
- Topcu, M. K. ve Basım, H. N. (2015a). Kavramsal bağlamı ve olası tartışma alanlarıyla psikolojik sözleşme: Bir gözden geçirme çalışması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), 83-103.
- Topcu, M. K. ve Basım, H. N. (2015b). KOBİ'lerde çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde psikolojik sözleşme algısının rolü. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish Studies*, 10, 861-886.
- Torun, A. ve Üçok, D. (2014). Tükenmişliği etkileyen olumsuz tutum ve beklentiler: sinik tutum ve psikolojik sözleşme ihlali algısı üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(1), 231-250.
- Türker, E. (2010). *Psikolojik Sözleşme ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Üçler, Ç. (2018). *Psikolojik Sözleşme, Örgütsel Şeffaflık ve Lider-Üye Etkileşiminin Çalışan Performans Davranışları ile İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yaman, R. (2018). *Okul yöneticilerinin yöneticilik becerilerinin okul iklimine etkisi (Sarıyer örneği)* (Tez No. 532005) [Yüksek lisans tezi, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi], YÖK Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi.
- Yıldız, T. ve Aykanat, Z. (2017). Psikolojik sözleşme kavramının evrimsel gelişiminin bilimsel haritalama yöntemiyle incelenmesi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(29), 243-263.
- Yılmaz, A. (2012). *Psikolojik Sözleşme ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Analizi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Yılmaz, K. ve Altinkurt, Y. (2012). Özel dersane öğretmenlerinin psikolojik sözleşmeleri. *Electronic Journal of Education Sciences*, 1(2), 1-12.
- Yiğit, İ. (2015). Psikolojik sözleşme ihlal algısı ve iş tatmini ilişkisi: İstanbul Avrupa yakası Endüstri Meslek Lisesi öğretmenleri üzerine bir araştırma. *Öneri Dergisi*, 11(43), 119-14

Evrak Tarih ve Sayısı: 24.08.2021-92359

AFYONKARAHİSAR	DİNAR	DİNAR ŞEHİT NUSRET MESLEK MESLEKİ YETERLİK ANADOLU LİSESİ
AFYONKARAHİSAR	DİNAR	DİNAR ŞEHİT İSMAIL İNAN İZMİR ORTAOKULU
AFYONKARAHİSAR	DİNAR	DİNAR ŞEHİT İSMET İLKOKULU
AFYONKARAHİSAR	DİNAR	DİNAR ŞEHİT İSMET ÇAKIR ANADOLU LİSESİ
AFYONKARAHİSAR	DİNAR	DİNAR ŞEHİT İSMET ANADOLU LİSESİ
AFYONKARAHİSAR	DİNAR	DİNAR ŞEHİT İSMET EĞİTİM MERKEZİ
AFYONKARAHİSAR	DİNAR	DİNAR MESLEKİ YETERLİK ANADOLU LİSESİ
AFYONKARAHİSAR	DİNAR	DİNAR ŞEHİT İSMET İSMET İNAN İZMİR ORTAOKULU
AFYONKARAHİSAR	DİNAR	DİNAR ŞEHİT MUHAMMET BAKIRAN İLKOKULU
AFYONKARAHİSAR	DİNAR	DİNAR ŞEHİT SULTAN SAHİN İLKOKULU
AFYONKARAHİSAR	DİNAR	DİNAR ŞEHİT SULTAN SELİM ANADOLU LİSESİ
AFYONKARAHİSAR	DİNAR	DOĞANLI İLKOKULU
AFYONKARAHİSAR	DİNAR	DOĞANLI İLKOKULU
AFYONKARAHİSAR	DİNAR	EMİN İLKOKULU
AFYONKARAHİSAR	DİNAR	FATİH ORTAOKULU
AFYONKARAHİSAR	DİNAR	GÖÇERLİ ŞEHİT PİRHADE ER YAKUPE ÖZTÜRK İLKOKULU
AFYONKARAHİSAR	DİNAR	İSMET İNAN ŞEHİT PİRHADE ER YAKUPE ÖZTÜRK ORTAOKULU
AFYONKARAHİSAR	DİNAR	HAYDARLI ÇOK PROGRAMLI ANADOLU LİSESİ
AFYONKARAHİSAR	DİNAR	HAYDARLI İLKOKULU
AFYONKARAHİSAR	DİNAR	HAYDARLI İSMET FATİH EĞİTİM ORTAOKULU
AFYONKARAHİSAR	DİNAR	HAYDARLI ÖZALP İLKOKULU
AFYONKARAHİSAR	DİNAR	HACIHALI İLKOKULU
AFYONKARAHİSAR	DİNAR	HANCIHALI İLKOKULU
AFYONKARAHİSAR	DİNAR	KİMİK İLKOKULU
AFYONKARAHİSAR	DİNAR	KEMALPAŞA İLKOKULU
AFYONKARAHİSAR	DİNAR	OKÇULAR İLKOKULU
AFYONKARAHİSAR	DİNAR	PINARLI İLKOKULU
AFYONKARAHİSAR	DİNAR	BERMAYE PİRHADE ER YAKUPE ÖZTÜRK ORTAOKULU
AFYONKARAHİSAR	DİNAR	ŞAHİN İNAN İLKOKULU
AFYONKARAHİSAR	DİNAR	ŞEHİT PİRHADE ER YAKUPE ÖZTÜRK İZMİR ORTAOKULU
AFYONKARAHİSAR	DİNAR	ŞEHİT SÜREYYE BAYRAMCIK İZMİR ANADOLU LİSESİ
AFYONKARAHİSAR	DİNAR	TATARLI CUMHURİYET İLKOKULU
AFYONKARAHİSAR	DİNAR	TATARLI CUMHURİYET ORTAOKULU
AFYONKARAHİSAR	DİNAR	TATARLI ÇOK PROGRAMLI ANADOLU LİSESİ
AFYONKARAHİSAR	DİNAR	TATARLI İLKOKULU
AFYONKARAHİSAR	DİNAR	TATARLI İNAN FATİH ORTAOKULU
AFYONKARAHİSAR	DİNAR	ZELKİNE İLKOKULU
AFYONKARAHİSAR	DİNAR	ULUKÖY ORTAOKULU
AFYONKARAHİSAR	DİNAR	YENİYOL İLKOKULU
AFYONKARAHİSAR	DİNAR	YEŞİLEHÖYÜK İLKOKULU
AFYONKARAHİSAR	DİNAR	YIPRAK ORTAOKULU
AFYONKARAHİSAR	DİNAR	YUSUF ŞEHİT YAKIR İNAN İZMİR ORTAOKULU
AFYONKARAHİSAR	DİNAR	YUSUF YUSUF SULTAN EĞİTİM ANADOLU LİSESİ
AFYONKARAHİSAR	DİNAR	YUNUS EMRE İLKOKULU
AFYONKARAHİSAR	EĞİTİM	ALTINÖZEL İLKOKULU



Evrak Tarih ve Sayısı: 24.08.2021-92359

AFYONKARAHİSAR	EVCLER	SAĞAKI ZEİNİT ALİ SEİTAS İLKOKULU
AFYONKARAHİSAR	EVCLER	EVCLER ANADOLU
AFYONKARAHİSAR	EVCLER	EVCLER İMAM FATİH ÖZTAÇKULU
AFYONKARAHİSAR	EVCLER	EVCLER SEHİT UZMAN ÜNSALPATAKAMERİNE ÇİNKİ PROGRAMI ANADOLU LİSESİ
AFYONKARAHİSAR	EVCLER	GÖÇMEK ÜZÜMLÜ SAĞIR AĞAÇI İLKOKULU
AFYONKARAHİSAR	EVCLER	GÖÇMEK SEHİT ÜNSALPATAKAMERİNE ÇİNKİ ÖZTAÇKULU
AFYONKARAHİSAR	EVCLER	MADENLER İLÇESİ
AFYONKARAHİSAR	EVCLER	NEDİM TÜRKAN İLKOKULU
AFYONKARAHİSAR	EVCLER	SEHİT HİDAYET ÇINAR ÖZTAÇKULU

10.131.1.31
337081
24.08.2021



Ek 2 Onaylanmış Anket Formu

Sayın Katılımcımız

Katılacağınız bu çalışma, "*Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sözleşme Algısı ile Öz Yeterlikleri Arasındaki İlişki*" adıyla, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü'ne bağlı olarak Prof. Dr. Kazım ÇELİK danışmanlığında Hasan AÇIKGÖZ tarafından Ağustos 2021-Kasım 2021 tarihleri arasında yapılacak bir araştırma uygulamasıdır.

Araştırmanın Hedefi: Okul yöneticilerinin psikolojik sözleşme algısı ile öz yeterlikleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına ortaya koymaktır.

Araştırmanın Nedeni: Bilimsel araştırma

Araştırmanın Yapılacağı Yerleri: Afyonkarahisar ili ve ilçelerinde resmi ilköğül, ortaokul ve liselerde görev yapan okul yöneticileri üzerinde yapılacaktır.

Araştırma Uygulaması: Anket

Araştırma E.C.: Milli Eğitim Bakanlığı'nın ve okul/kurum yönetiminin izni ile gerçekleştirilmektedir. Araştırma uygulamasına katılım tamamen gönüllülük esasına dayalı olmaktadır. Çalışmada sizden kimlik belgelerinizi hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplar tamamıyla gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Veriler sadece araştırmada kullanılacak ve üçüncü kişilere paylaşılmayacaktır.

Uygulamalar, kişisel rahatsızlık verecek sorular ve durumlar içermemektedir. Ancak, katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakabilirsiniz.

Katılımı onayladıktan önce sormak istediğiniz herhangi bir konu varsa sormaktan çekinmeyiniz. Çalışma bittikten sonra bizlere telefon veya e-posta ile ulaşıp soru sorabilir, sonuçlar hakkında bilgi isteyebilirsiniz. Saygılarımızla,

Araştırmacı : Hasan AÇIKGÖZ Dazkırı Anadolu İmam Hatip Lisesi Müdür Yardımcısı
İletişim Bilgileri : Karahasanlı Mahallesi, 2076. Sokak, No: 4 A Blok Daire: 5
Merkeze: Eski DÜZLÜ



Evrak Tarihi ve Sayısı: 09.07.2021-E.74766

Ekler:

Araştırmada Kullanılacak Ölçekler

Değerli Meslektaşım,

Bu ölçek, bilimsel bir çalışmada öğretmenlerin görüşlerini belirlemek amacıyla planlanmış testler ölçekli bir araştırmaya göre geliştirilmiştir. Sizin katkınız, her türlü olumlu bir şekilde olmaktadır. Lütfen veriler, sadece bilimsel amaçlar için kullanılacak olup hiçbir kişi veya kurum ile paylaşılmayacaktır. Adınıza yazılmamış gerek yoktur. Araştırmaya sağladığınız katkı ve desteğiniz için teşekkür ederim.

Hayran Açıkkaya
Baskaklısı Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
E-pasancu@oguzhan@gmail.com

RÖLÜM 1 Kişisel ve Mesleki Bilgiler

1. Cinsiyetiniz: Kadın Erkek 9.07.2021/45

2. Mesleki durumunuz: Evli Bekar 13.07.2021

3. Görev unvanınız: Müdürlük Müdürlük Yardımcısı

4. Görev kademeniz: Okul Başkanı İhtisat Ortakcal Lise

5. Öğrenim durumunuz: Lisans Lisansüstü

6. Yaşınız: (Lütfen yazınız)

7. Bransınız: (Lütfen yazınız)

8. Öğretmenlik Kademeniz (hizmet süreniz): (Lütfen yazınız)

9. Yöneticilik Kademeniz (hizmet süreniz): (Lütfen yazınız)

10. Bulduğunuz okulda yönetici olarak görev süreniz: (Lütfen yazınız)

11. Bulduğunuz okulda yönetici sayısı: (Lütfen yazınız)

12. Yönetici olduğunuz okulda öğrenci sayısı: (Lütfen yazınız)

Ölçek 1

Bir okul yöneticisi olarak;	Keskinlik	Kararlılık	Kararlılık	Özellikler	Kararlılık	Kararlılık
1. İşin gerektirdiği zamanı planlar ve zamanında işi yaparım.						
2. İşin gerektirdiği tüm görev ve sorumlulukları düşünürüm.						
3. Çalışma için işin koordine edebilirim.						
4. Önyazın olarak soruların cevapları, kriz durumları bildiririm.						
5. Çalışmamın kolaylığı için uygun yapıyı, ortamı doğru şekilde motive edebilirim.						
6. Çalışmalar ve diğer paydaşlarla etkili bir iletişim sağlanabilir.						
7. Örgüt ve çalışanlar için gerekli değişim ve yenilikleri yaparım.						
8. Örgüte çabucak sağlıklı bir ortamı yaratabilirim.						
9. İş stresleriyle başa çıkabilirim.						
10. İş yerinde kendimi gerçekleştirebilirim.						
11. İş yerinde duygularımı yönetebilirim.						
12. Diğer çalışanların yazın enerjilerini yükseltmeye çalışırım.						
13. Çalışanlara karşı adil davranabilirim.						
14. Çalışmaları benimlerken etik ve objektif olma ve çalışırım.						
15. İşimi yaparken doğruluk ve dürüstlüğü aynılıyorum.						
16. Üstel ve terfileri çalışanların etik ve performansına göre belirlerim.						



Evrak Tarihi ve Sayısı: 09.07.2021 E:76284

17	Piyasa koşullarını takip edip gerçekliğinde çözüm arıyorum.				
18	Çalışanların yaşam koşulları hakkında sürekli bilgi alırım.				
19	Örgütün tüm gelir ve gider detaylarını hakkında detaylı bilgim var.				
20	Kriz durumunu atlamak için planlar yapar, gerekli tüm tedbirleri alabilirim.				

Ölçek 2

		Kısmi olarak katılmıyorum	Katılmıyorum	Orta Derecede Katılmıyorum	Katılmıyorum	Keskin olarak katılmıyorum
Okul yöneticisi olarak:						
1	Bu okuldaki görevim, azıncık tanıdığım belki yetki ve sorumluluklara sınırlanmış biridir.					
2	Üst yönetimin benim, benim görevim yerine getirmemi beklemektedir.					
3	Net olarak belirlemediğim sorunları çözümlenecek şekilde ifade ederim.					
4	Ezeli çözümler için mesleki kazanımlarımdan yararlanabiliyorum.					
5	Sadece belirlenmiş kesin dönemlere odaklanarak çalışıyorum.					
6	Maddi karşılığı olmayan görevleri de üstleniyorum.					
7	Çalıştığım kurumda her konuda bir şekilde sorun çıkabiliyorum.					
8	Bu kurumda kendimi birçok önemli bir parçası gibi hissediyorum.					
9	Bu okulda uzun süre çalışmak istiyorum.					
10	Hedeflere ulaşmak için gösterdiğim çabanın karşılığını almıyorum.					
11	Yönetici olarak görevime devam etmek istiyorum.					
12	Üst yönetimin karar alırken, kişisel görüşlerimi dikkate almıyor.					
13	Üst yönetimin, yaşadığım sorunlara karşı duyarlı davranıyor.					
14	Üst yönetimin, bir çalışan olarak kişisel mutluluğuma önem vermiyor.					
15	Üst yönetimin, bu okuldan uzun vadeli menfaatini sağlamak için kararlar almıyor.					
16	Üst yönetimin ilgisiz olan üst düzeyde performansı gösterdiğim için beni destekliyor.					
17	Üst yönetimin, eğitimde giderek yükselen standartları yerine getirebilmem için bana yardımcı oluyor.					
18	Üst yönetimin değişen şartlara uyum sağlayabilmem için gerekli olanları sağlıyor.					
19	Çalıştığım kurum, mesleki gelişimim için gerekli eğitim ve yetiştirme olanaklarını sağlıyor.					
20	Çalıştığım kurum, görevde vaktiçim için fırsatlar sunmuyor.					



Ek 3 Araştırma İzinleri



T.C.
AFYONKARAHİSAR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-49809702-605.01-29659188
Konu : Araştırma İzni

17/08/2021

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 2020/2 sayılı Genelgesi.
b) Pamukkale Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı'nın 16/07/2021 tarihli ve E.77302 sayılı yazısı.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Hasan AÇIKGÖZ'ün "Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sözleşme Algısı ile Öz Yeterlikleri Arasındaki İlişki" konulu dönem projesi çalışmasında kullanılmak üzere 2020-2021 ve 2021-2022 eğitim-öğretim dönemi içinde Müdürlüğümüze bağlı ilgi (b) yazı ekinde ismi belirtilen okullarda görevli yöneticilere ve öğretmenlere ilgi (a) genelgenin hükümleri doğrultusunda anket çalışması yapması, çalışmalarını tamamladıktan sonra sonuçlarının birer örneğini İl Millî Eğitim Müdürlüğüne teslim etmesi şartıyla, araştırma yapmaları Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Metin YALÇIN
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
17/08/2021

Nurullah KAYA
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
- İlgi Yazı ve Ekleri (31 Sayfa)

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : İL MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ Ar-Ge Karaman İş
Merkezi/AFYONKARAHİSAR
Telefon No : (0 272) 214 24 28
E-Posta: afyonstrateji@gmail.com
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: TOLGA YEŞİLÇAYIR
Unvan: Memur
İnternet Adresi: <http://afyonarge.meb.gov.tr/>
Faks: (0 272) 2137605

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 74ff-1d2a-35ad-8ce8-7e3f kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
AFYONKARAHİSAR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-49809702-605.01-29697584
Konu : Araştırma İzni

18.08.2021

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi: a) Valilik Makamı'nın 17/08/2021 tarihli ve 29659188 sayılı Oluru.
b) 16/07/2021 tarihli ve E.77302 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Hasan AÇIKGÖZ'ün "Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sözleşme Algısı ile Öz Yeterlikleri Arasındaki İlişki" konulu dönem projesi çalışmasında kullanılmak üzere 2020-2021 ve 2021-2022 Öğretim Yılı içinde Müdürlüğümüze bağlı ilgi (b) yazı ekinde belirtilen okullarda görevli yöneticilere ve öğretmenlere araştırma çalışması yapabilmesine dair ilgi (b) talebinde bulunulmuştur.

Müdürlüğümüz AR-GE Birimi tarafından "Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü" 21/01/2020 tarihli ve 81576613-10.06.02-E.1563890 sayılı yazısı ile yayımlanan 2020/2 No'lu Genelge doğrultusunda incelemiş olup ilgi (a) "Valilik Oluru" ve onaylanmış veri toplama aracı ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Metin YALÇIN
İl Millî Eğitim Müdürü

Not: 1- Anket çalışmalarında Müdürlüğümüz tarafından onaylanmış (mühürlü) veri toplama araçlarının çoğaltılarak kullanılması zorunludur.

2- Çalışmalar tamamlandıktan sonra sonuçlarının birer örneğinin İl Millî Eğitim Müdürlüğüne teslim edilmesi zorunludur.

EKLER:

- Makam Onayı.
- Onaylanmış Veri Toplama Aracı.

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : İL MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ Ar-Ge Karaman İş
Merkezi/AFYONKARAHİSAR
Telefon No : (0 272) 214 24 28
E-Posta: afyonstrateji@gmail.com
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: TOLGA YEŞİLÇAYIR
Unvan :Memur
İnternet Adresi: <http://afyonarge.meb.gov.tr/>
Faks: (0 272) 2137605

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 8adc-6be2-39c8-8b9d-f633 kodu ile teyit edilebilir.

Ek 4 Ölçek İzinleri

Yönetici Öz yeterlik Algısı Ölçeği Kullanma İsteği

Gelen Kutusu

Hasan Açıkgöz <turkologhasan@gmail.com>

22 Haziran Sal 11:52 (2 gün önce)

Alıcı: alibaltacı

Sayın Hocam;

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans alanında Prof. Dr. Kazım ÇELİK danışmanlığında hazırlayacak olduğum proje için geçerlik ve güvenirlik çalışmasını yaptığınız Yönetici Öz yeterlik Algısı Ölçeğini izninizle kullanmak istiyorum. Sayın hocam şimdiden çok teşekkür ediyorum, saygılarımı sunuyorum.

--

Hasan Açıkgöz



Ali Baltacı

22 Haziran Sal 15:31 (2 gün önce)

Alıcı: ben

Hasan Bey,

İlgili ölçeği çalışmalarınızda dilediğiniz gibi kullanabilirsiniz. Başarılar dilerim.

Doç. Dr. Ali Baltacı

Mersin Üniversitesi

Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sözleşme Algısı Ölçeği Kullanma İzni Talebi
Gelen Kutusu

Hasan Açıkgöz <turkologhasan@gmail.com>

22 Haziran Sal 12:15 (2
gün önce)

Alıcı: 223444.sibel

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans alanında Prof. Dr. Kazım ÇELİK danışmanlığında hazırlayacak olduğum proje için Okul Yöneticilerinin Sosyal Takas, Özümseme Kapasitesi Düzeyleri ve Psikolojik Sözleşme Algıları Arasındaki İlişki adlı doktora tezinde de kullanılan Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sözleşme Algısı Ölçeğini izninizle kullanmak istiyorum. Sayın hocam şimdiden çok teşekkür ediyorum, saygılarımı sunuyorum.

--

Hasan Açıkgöz



Sibel Demirer

22 Haziran Sal 14:59 (2
gün önce)

Alıcı: ben

Kullanabilirsiniz Hasan Bey,

Kolaylıklar dilerim.

Hasan Açıkgöz <turkologhasan@gmail.com>, 22 Haz 2021 Sal, 12:16 tarihinde şunu yazdı:

Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sözleşme Algısı Ölçeği Kullanma İzni Talebi

Gelen Kutusu



Hasan Açıkgöz <turkologhasan@gmail.com>

22 Haziran Sal 12:14

(2 gün önce)

Alıcı: szbn

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans alanında Prof. Dr. Kazım ÇELİK danışmanlığında hazırlayacak olduğum proje için Okul Yöneticilerinin Sosyal Takas, Özümseme Kapasitesi Düzeyleri ve Psikolojik Sözleşme Algıları Arasındaki İlişki adlı doktora tezinde de kullanılan Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sözleşme Algısı Ölçeğini izninizle kullanmak istiyorum. Sayın hocam şimdiden çok teşekkür ediyorum, saygılarımı sunuyorum.

Hasan Açıkgöz



senay nartgün

11:19 (3 saat

önce)

Alıcı: ben

Merhaba

Ölçeğimiz atıf yapmak koşulu ile kullanmanızda hiçbir sakınca yoktur. İyi çalışmalar dilerim.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı	Hasan
Soyadı	AÇIKGÖZ
Doğum Yeri ve Tarihi	DENİZLİ - 15.09.1985
Uyruğu	Türkiye Cumhuriyeti
İletişim Adresi ve E-mail adresi	Karahasanlı Mah. 2026. Sok. No:4/A Karat Konutları Kat:2 Daire:5 Merkezefendi/DENİZLİ turkologhasan@gmail.com hasanacikgoz1985@gmail.com
Eğitim	
İlköğretim	Uzunpınar İlkokulu Uzunpınar Ortaokulu
Ortaöğretim	Uzunpınar 70. Yıl Lisesi
Yükseköğretim (Lisans)	Ankara Üniversitesi / Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi / Çağdaş Türk Lehçeleri ve Edebiyatları 2007 Anadolu Üniveristesi / İktisat Fakültesi / Uluslararası İlişkiler 2017 İstanbul Üniversitesi / Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi / Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi 2021
Yükseköğretim (Yüksek Lisans)	Pamukkale Üniversitesi / Fen Edebiyat Fakültesi / Çağdaş Türk Lehçeleri ve Edebiyatları 2021 Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Anabilim Bilim Dalı
Yabancı Dil	
Yabancı Dil Adı	İngilizce
Sınav Adı	YDS
Sınavın Yapıldığı Ay ve Yıl	2018 İlkbahar
Alınan Puan	20
(Varsa) Mesleki Deneyim	
Yıl (lar)	Mesleki Deneyim
2012 – 2014	Denizli / Honaz 75. Yıl Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmeni

2014 - 2015	Afyonkarahisar / Başmakçı Anadolu İmam Hatip Lisesi Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmeni
2015 - 2018	Afyonkarahisar / Dazkırı Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmeni
2018 – Halen görevde	Afyonkarahisar / Dazkırı Anadolu İmam Hatip Lisesi Müdür Yardımcısı