



ÇUKUROVA ARAŞTIRMALARI

E-ISSN: 2458-7559

Araştırma Makalesi/Research Article

DOI Number: <http://dx.doi.org/10.18560/cukurova.1134>

Çankır, B. (2019). Akademisyenlerin sürdürülebilir kalite algısının performans üzerindeki etkisinde öz-yeterliliğin aracılık etkisi üzerine bir araştırma. *Çukurova Araştırmaları*, 5 (1), 108-122.

CİLT 5, SAYI 1, YAZ 2019, s. 108-122

AKADEMİSYENLERİN SÜRDÜRÜLEBİLİR KALİTE ALGISININ PERFORMANS ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖZ-YETERLİLİĞİN ARACILIK ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA¹

Bilal ÇANKIR²

Öz

Bu araştırmanın amacı akademisyenlerin sürdürülebilir kalite algısının onların performansları üzerinde öz-yeterlilik algılarının etkisinin niceliksel bir araştırma ile olup olmadığının ortaya çıkarılmasıdır. Sürdürülebilir kalite algısı örgütlerin kalite ve sürdürülebilirlik faaliyetlerinin ve bu faaliyetlerin etkililiğinin çalışanlar tarafından algılanma derecesidir. Öz-yeterlilik kişinin karşılaştığı durum karşısında ne kadar ve ne süre boyunca çaba sarf edeceğine dair ve geçmiş deneyimleri sayesinde oluşan beklentilere göre sergilenen kişisel yeterlilik inancıdır. Performans herhangi bir olayı veya durumu başarma isteği ve gücü olarak tanımlanmaktadır. Araştırma Türkiye’de çalışmakta olan yaklaşık 220 akademisyen üzerine yapılmıştır. Sürdürülebilir kalite algısını ölçmek için Çankır (2017)’in geliştirdiği Sürdürülebilir Kalite Algısı ölçeği (SKA-Ö) kullanılmıştır. Öz-yeterliliği ölçmek için Schwarzer ve Jerusalem (1995) tarafından hazırlanıp 1996 yılında Yeşilay, Schwarzer ve Jerusalem tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan 10 maddelik Genel Öz-Yeterlilik ölçeği kullanılmıştır. Çalışan performansı ise Sigler ve Pearson (2000)’ın, Kirkman ve Rosen (1999)’dan aldığı ve Türkçeye uyarlaması Çöl (2011) tarafından yapılan dört ifade ile ölçülmüştür. Elde edilen verilerin analizinde, korelasyon ve regresyon analizi yapılacaktır. Yapılan analiz sonucunda sürdürülebilir kalite algısının performans üzerindeki etkisinde öz-yeterliliğin kısmi aracılık etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sürdürülebilir kalite algısı, öz-yeterlilik, performans, akademik performans

¹ Bu makale, “6. Uluslararası Multidisipliner Çalışmaları Kongresi Gaziantep” kapsamında 26 Nisan 2019 tarihinde, Hasan Kalyoncu Üniversite’sinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

² Doç. Dr., İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı, bilalcankir@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-5126-8769>.

Article Info/ Makale Bilgisi

Received/Geliş: 16.05.2019

Accepted/Kabul: 27.06.2019

A RESEARCH ON THE MEDIATING ROLE OF SELF-EFFICACY IN THE EFFECT OF SUSTAINABLE QUALITY PERCEPTION ON PERFORMANCE OF ACADEMICIANS

Abstract

The aim of this research is to find out whether the perceived sustainable quality of the academicians' is based on a quantitative research on the mediating effects of self-efficacy perceptions on their performances. Sustainable quality perception is the degree to which employees perceive the quality and sustainability activities of organizations and their effectiveness. Self-efficacy is the personal sufficiency belief displayed by how much and how long a person will endeavor to face the situation they are facing, and according to the anticipation of their past experience. Performance is defined as the desire and power to achieve any event or situation. Research was carried on working in Turkey about 220 academics. In order to measure self-sufficiency, a 10-item General Self-Efficacy scale be used, prepared by Schwarzer and Jerusalem (1995) and adapted to Turkish by Yeşilay, Schwarzer and Jerusalem in 1996. Employee performance was measured by Sigler and Pearson (2000), Kirkman and Rosen (1999), and four expressions made by Turkish adaptation by Çöl (2011). In the analysis of the obtained data correlation and simple regression analysis tests be applied. As a result of the analysis, it was concluded that the effect of sustainable quality perception on performance was partly mediated by self-efficacy.

Keywords: Sustainable quality perception, self-efficacy, performance, academic performance

GİRİŞ

Günümüz rekabet koşullarının organizasyonları sürdürülebilir büyüme ve rekabet üstünlüğü yönünde zorladığı açıktır. Örgütler bu zorluğu aşabilmek için en büyük kaynakları olan insan unsuruna çok daha fazla önem vermeye başlamışlardır. Birlikte çalıştıkları çalışanlarının performanslarının en optimum düzeyde olmasını sağlamak isteyen yöneticiler öncelikle onların istek ve beklentilerini bilmeli ve örgüt amaçlarıyla çalışanlarının amaçlarını ortak paydada buluşturmak zorundadırlar. Çalışanların performanslarını ortaya koyarken onları etkileyen en önemli unsurlardan birisi de kişilikleridir. Öz-yeterlilik de kişiliğin içinde yer alan bir inancı ifade etmektedir. Çalışma, akademisyenler özelinde sürdürülebilir kalite algısının performans üzerindeki etkisinde öz-yeterliliğin aracılık etkisinin olup olmadığını ve ne derecede etkilediğini saptamayı amaçlamaktadır.

Sürdürülebilir Kalite Algısı

Sürdürülebilir kalite iki kavramın yani sürdürülebilirlik ve kalitenin birleşimi ile oluşmuştur. Günümüz çevresel ve teknolojik koşullara ve müşteri istek ve beklentilerine cevap vermede uyum sağlamada kalite tek başına yeterli görülmemiş sürdürülebilir kalite kavramı ön plana çıkmıştır. Bu kavramın çıkış sebeplerinden birisi de kalite ve toplam kalite yönetimi çabalarının sadece bir dönemlik değil sürekli güncellenerek ve -kaizen- sürekli gelişim düşüncesi çerçevesinde yapılmasıdır. Sürdürülebilir kalite kavramı örgütlerin, toplam kalite yönetiminin çıkış koşullarında hâkim olmayan çevrenin korunması, toplumsal kalkınma ve ekonomik refaha katkı gibi sürdürülebilirliğin elzem şartlarıyla da uyumu ve hatta öncüsü haline getirmeyi hedeflemektedir.

Örgütler sürdürülebilirlik ve kalite faaliyetleri yürütürken iç ve dış çevresi de bu çalışmalarını yakından takip eder. Diğer bir bakış açısıyla da ifade etmek gerekirse örgütler, sürdürülebilir kalite çabalarını iç ve dış çevresini oluşturan unsurlara bu faaliyetlerini duyurarak itibarlı ve saygın bir kurum imajı oluşturmaya çalışmaktadırlar. Bahsi geçen iç çevre unsurlarından çalışanlar da bu faaliyetleri izler veya bire bir içerisinde yer alır. Bunun neticesinde de çalışmada çalıştıkları örgüte dair bir algı ve bir kanaat oluşmaktadır. Sürdürülebilir kalite algısı da sonuç olarak bu çerçevede çalışanların, örgütlerin sürdürülebilir kalite faaliyetlerinin ve bu faaliyetlerin etkililiklerinin ne derecede olduğunu algılamalarını ifade etmektedir.

Sürdürülebilirlik ve kalite kavramlarını açmak gerekirse, sürdürülebilirliğin en kapsamlı tanımlaması ve unsurları Brundtland tarafından belirlenmiştir. Bunlar; (a) Koruma ve geliştirmenin bütünleştirilmesi, (b) Temel insan ihtiyaçlarının tatmini, (c) Diğer maddi olmayan insan ihtiyaçları için fırsatlar, (d) Sosyal adalet ve eşitlikçi gelecek süreci, (e) Kültürel çeşitlilik için destek ve saygı, (f) Kendine güvenin beslenmesi ve sosyal kendini belirleme için hazırlık, (g) Ekolojik bütünlüğün bakımıdır (Reid, 1995). Sürdürülebilirliğin de üç temel boyutu çevresel, toplumsal ve ekonomik sürdürülebilirliktir.

Sürdürülebilirlik ile ilgili ilk çalışmayı Arthur Cecil Pigou Zenginlik ve Refah (Wealth and Welfare) (1912 ve 1920) adlı çalışmasıyla yapmıştır. Bu çalışmada Pigou'ya göre, insanlığın refahı üç tür sermayeye dayanmaktadır. Bunlar, doğa, insan tarafından üretilen maddeler; insan kaynakları ve bilgi birikimidir (Pigou, 1912; Pigou, 1920). Daha sonra Rachel Carson (1962), E. F. Schumacher (1973) ve diğer araştırmacılar sürdürülebilirlikle ilgili çalışmalar yürütmüştür (Çankır, Fındık & Koçak, 2012). Daha sonradan Birleşmiş Milletler bünyesinde İnsan Çevresi (Stockholm) Konferansı (1972), Ortak Geleceğimiz (Brundtland) Raporu (1987), Çevre ve Kalkınma Konferansı (Rio de Janeiro, 1992), Rio +5 Forumu 1997, Dünya Sürdürülebilir Gelişme (Johannesburg) Zirvesi (2002) ve en son 21. BM İklim Değişikliği Taraflar Konferansı'nın Paris (COP21-2015) çalışmaları yürütülmektedir. Paris İklim Anlaşması diğer anlaşmalar kadar önemli olmakla birlikte küresel sıcaklık artışının 2100 yılına kadar 2,0 santigrat derecenin altında tutulmasını, karbon salınımlarının azaltılması için ülkelerin ciddi çalışmalar için olmasını zorunlu tutmuştur.

Kalite ile ilgili literatürde pek çok farklı tanım bulunmaktadır. Üzerinde anlaşılan bir tanım olmaması sebebiyle kalitenin farklı şekilde ifadelendirilmiş olması şaşırtıcı değildir. Amerikan Kalite Kontrol Derneği (ASQC)'ne göre Kalite, bir mal ya da hizmetin belirli bir gerekliliği karşılayabilme yeteneklerini ortaya koyan karakteristiklerin tümüdür. Avrupa Kalite Kontrol Organizasyonu (EOQC)'na göre ise kalite, bir malın ya da hizmetin tüketicinin isteklerine uygunluk derecesidir. Philip Kotler'e göre kalite "ürün veya hizmetin müşteriler tarafından değinilen veya ima edilen istekleri ve beklentileri karşılayabilme yeteneğine haiz vasıfların toplamı" şeklinde bir tanıma sahiptir (Bumin & Erkuşlu, 2002). Toplam kalite yönetimi ise, "işletmenin tüm işlerinin rasyonel olarak, verimli şekilde yapılmasını sağlamak, müşterinin mevcut isteklerini ve gelecekteki beklentilerinin belirlemek ve en iyi şekilde karşılamakla ilgili bir yönetim tarzıdır" şeklinde tanımlanmaktadır.

Öz-Yeterlilik

Öz yani benliğin tanımı kolay değildir, çünkü 'benlik' basit bir kavram değildir. Türk Dil Kurumu (TDK, 2017) benliği; bir kimsenin öz varlığı, kişiliği, onu kendisi yapan şey, kendilik, şahsiyet şeklinde tanımlamıştır. Yeterlilik ise yine TDK'ye göre; Bir işi yapma gücünü sağlayan özel bilgi, ehliyet, yeterlik biçiminde nitelendirmiştir. Öz-yeterlilik kavramı da ilk kez Bandura tarafından ortaya konulmuştur (Bandura, 1977). Öz yeterlilik inancı (Bandura 1982, 1992, 1993, Zimmerman 2000, Lorig, Chastain, Ung, Shoor ve Holman 1989, Schwarzer, Bassler, Kwiatek ve Schroder 1997, Hackett ve Betz (1981); kişinin, "bir işi yapmak için ihtiyaç duyduğu yetenek ve kabiliyete sahip olduğuna dair inanç" olarak tanımlanmıştır.

Yukarıda bahsettiğimiz küresel gelişmeler, girişimci davranışları da beraberinde getirmiş, bireylerin örgüt içerisinde kalmaları gerçeğini de ortaya çıkarmıştır. Kişilerin hem örgütler arasında hem de örgüt içinde girişimci davranışta bulunmaları, kamu ve özel sektörde örgüt tarafından istenen bir özellik olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu noktada, bireylerin girişimcilik davranışı sergileyebilecekleri özelliklere sahip olması, çevrelerine ve kendilerine duyarlı olmaları, işten tatmin olmaları ve bireysel bazı özellikleri taşımaları örgütler için önemli bir husustur. Örgüt içi girişimci davranışları etkileyen etmenlere bakıldığında bunların; bireysel, örgütsel ve çevresel olmak üzere 3 boyuttan oluştuğu görülmektedir. Ayrıca, çalışanların iş tatmini önemli bir örgütsel değişken iken, öz yeterlilikleri de kritik bir bireysel nitelik olarak değerlendirilmektedir (Meydan, 2011).

Öz yeterlilik yargıları üç temel ölçek üzerinden değerlendirilir: düzey, güç ve genellenebilirliktir. Öz yeterlilik düzeyi; kişinin belli bir eylemi gerçekleştirdiğinde karşılaşabileceğini düşündüğü zorluğun derecesini ifade eder. Öz yeterlilik gücü ise; kişinin zor durumlarda başarılı performans gösterme hususundaki inanç miktarıdır. Öz yeterliliğin genellenebilirliği ise; sahip olunan beklentilerin farklı durumlara ne derece genellenebileceğini ifade eder. Yine Bandura, öz yeterliliğin altındaki temel özellikleri bilişsel süreçler, duygusal süreçler ve denetim altında toparlamıştır. Bilişsel süreç; kişinin hedeflerini belirlemesinin sahip olduğu yeteneklerle ilgili öz takdirden etkilenmesi durumudur. Duygusal süreçler ise; kişinin yeteneklerine olan inancının yalnızca motivasyonlarını değil stres ve depresyonunu da etkilemesi durumudur. Son olarak denetim süreci ise; bireylerin yaşamlarına dair olayların temel nedenlerine ilişkin algılarını ifade eder (Arseven, 2016). Yüksek öz yeterliliğe sahip bireyler, güzel sonuçlar beklerler ve bu sebeple de risk almaya yönelik 'iç girişimci davranışı' sergilerler (Meydan, 2011).

Bandura'ya göre davranış; sonuç beklentisi ve davranış olmak üzere ikiye ayrılır. Öz yeterlilik, insanlara verilen bir görevi etkileyen kişisel yeterliliklerle ilgili inançlarını içermektedir. Sonuç beklentisi ise; belirli eylemlerin belirli sonuçlar doğuracağına ilişkin inançları ifade etmektedir. Altını çizmek gerekir ki, başarısız deneyimlerin sürekli tekrar etmesiyle öz yeterlilik inancı nispi olarak zayıflayacaktır. Kişilerin başarısızlıkları kendisine yahut dış etkenlere yöneltmesi de öz yeterlilik düzeyini belirlemeye yardımcı olacaktır (Çankır, 2017). Sosyal bilişsel teoriye göre öz yeterlilik inancının oluşmasındaki dört faktörden ikisi sosyal ikna ve geçmişteki başarılı deneyimlerdir. Bu inancın geçmiş yaşantılar (başarı ya da başarısızlık), gözleme dayalı deneyimler (diğerlerinin başarı-başarısızlıklarına şahit olma), ikna etkisi (aile, arkadaşlar, iş arkadaşları vasıtasıyla), duygusal deneyim (korku, heyecan vb.) gibi faktörler tarafından belirlendiği belirlenmiştir (Çankır, 2016).



Öz yeterlilik, bireylerin bir işte başarıya ulaşmak için yeterli donanıma sahip olması inancıdır. Bu kavram ilk defa Bandura tarafından literatürde tartışılmaya başlamıştır. Öz yeterliliği yüksek olan bireyler, daha inovatif fikirler oluştururlar ve işlerini ona göre şekillendirirler. Bu da küreselleşen dünyamızda hem örgütlerin varlıklarını hem de örgüt çalışanların kurumdaki varlıklarının sürdürülebilirliğini ve verimliliğini etkileyen etmenlerdir. Örgüt içinde yenilikçi davranışların arttırılabilmesi ve örgüt çalışanlarının inisiyatif alma husustaki menfi yaklaşımlarının değişmesinin diğer bir yolu da öz yeterliliği arttırıcı uygulamalardır. Bu konudaki bazı öneriler; hizmet içi eğitim faaliyetlerinin, öz yeterliliği geliştirici biçimde rol modelleme, olumlu geri bildirim ve zihni uygulama barındırması; çalışanlara doğru hedef koyma koşunda eğitimler, çalışanlara ödül, ceza gibi tutumların yer almasıdır (Basım, Korkmazıyürek ve Tokat, 2008).

Performans

Performans İş performansı, resmi olarak örgütsel amaç başarısına olumlu ya da olumsuz katkıda bulunan çalışan davranışları kümesinin değeri olarak tanımlanmaktadır (Campbell, 1990'dan Akt. Colquitt, Lepine & Wesson, 2011). Rekabetçi bir avantaj kaynağı olarak insan sermayesine dayanan firmalar sonuçta, stratejilerini uygulamak için gerekli üretken davranışları gerektirir. Bu üretken davranışların temel kazanımı hem ilk edinme hem de sonraki gelişme ve motivasyon açısından firmanın insan kaynağı yönetim sistemidir (Bailey, 1993; Jackson ve diğerleri, 1989; Pfeffer, 1994; Schuler & MacMillan, 1984). Bununla birlikte, HRM sisteminin değerli çalışan davranışları üzerindeki etkisi, stratejik bir etki yaratmak için yeterli değildir (Becker et al., 1998).

Etkili bir performans için ilk şart işletmenin taleplerinin bir manzumesi olan hedeflerin belirlenmesidir. Etkili ve anlaşılabilir hedeflerin özellikleri aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

Özgül (Specific) ve Uzlaşımış: Net olarak anlaşılmaya sebep olmayacak biçimde, çalışanın ve yöneticinin üzerinde müzakere ederek belirlediği hedefler, kişinin bu hedefleri sahiplenmesi ve içselleştirmesi yönünden önemlidir (Astarlıoğlu, 1997).

Ölçülebilir (Measurable): Hedeflerin ölçülebilir olması etkileşim ve iletişimi meşakkatsiz hale getirir ve hedeflerin doğru öğrenilmesini sağlamaktadır. Hedefler ve performans göstergeleri, alakalı oldukları yerlerde aynı biçimde belirtilmeli ve ilgili kişiler tarafından aynı şekilde anlaşılmalıdır. Hedefler, kurumdaki diğer alt bölümlerin hedefleri ve üst yönetim stratejileriyle uyumlu olmalıdır (Astarlıoğlu, 1997).

Ulaşılabilir (Achievable) ve zorlayıcı: Kişilerin rızasının alınacağı bir gayret ile elde edebilecekleri, bunun da yanında sahip oldukları tüm potansiyeli harcamaya zorlayacak şekilde hedefler belirlenmesi önemlidir. Erişmesi zor veya kişilerin kapasite ve yeteneklerinin altında çalışmalarına sebep olabilecek hedefler seçilmemelidir (Erenmemisođlu, 1998).

İlişkili (Related): Örgüt strateji ve planları, yöneticinin beklenti ve istekleri ve çalışanın gelişimine alakalı hedefler saptanmalıdır. Yönetici, kesinleşmen her bir hedefin neden önemli olduğunu gerekçeleriyle aktarmalıdır (Erenmemisođlu, 1998).

Zaman sınırlı (Time-bound): Her hedefin bir zaman takviminin olması gerekmektedir. Örneğin; "X markasının Dođu Anadolu'daki pazar payını %60 veya daha ziyadesiyle arttırarak ve Y markasının Ege Bölgesindeki satış hacmini %25 arttırarak 31 Aralık'a kadar iki ehemmiyetli

pazardaki pazar payını ve satış hacimlerini ayarlamalıdır (Erenmemişoğlu, 1998'den Akt. Doğmaz, 2016).

Son dönemlerde ülkelerin bilim alanında dünyadaki yerinin belirlenmesinde, ülkelerin ya da üniversitelerin bilimsel niteliklerinin karşılaştırılmasında ve bilim adamlarının akademik performanslarının değerlendirilmesinde “uluslararası yayın etkinliklerini” ön plana çıkaran üç ölçüt genel kabul görmektedir: (a) Uluslararası bilimsel dergilerde yayınlanan yayın sayısı, (b) Yayınların bilim endekslerince taranan bilimsel dergilerde yayınlanması, (c) Yayınlarla yapılan atıfların sayılarıdır (Ak ve Gündüz, 2006).

ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Araştırmanın amacı ve modeli kapsamında geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

H1: Sürdürülebilir kalite algısı ile performans arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

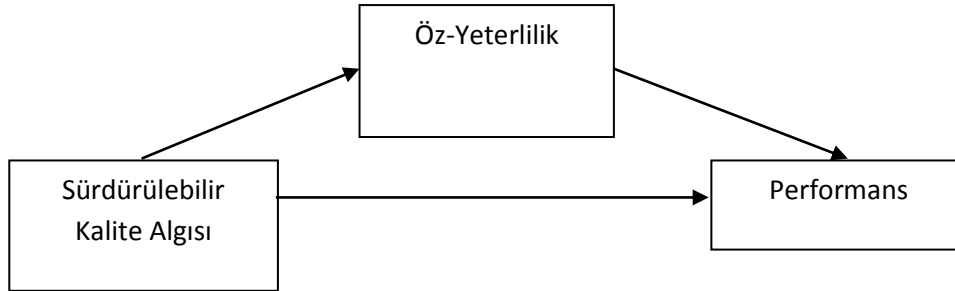
H2: Sürdürülebilir kalite algısı ile öz-yeterlilik arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H3: Öz-yeterlilik ile performans arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H4: Sürdürülebilir kalite algısının performans üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

H5: Sürdürülebilir kalite algısı ile performans arasında öz-yeterliliğin aracılık etkisi vardır.

Buna göre araştırmanın modeli aşağıdaki şekilde gösterilmektedir:



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

YÖNTEM

Araştırma çerçevesinde kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak Türkiye’de çalışmakta olan 220 akademik personele anket çalışması yapılmıştır. Sürdürülebilir kalite algısını ölçmek için Çankır (2017)’ın geliştirdiği sürdürülebilir kalite algısı ölçeği (SKA-Ö) kullanılmıştır. Öz-yeterliliği ölçmek için Schwarzer ve Jerusalem (1995) tarafından hazırlanıp 1996 yılında Yeşilay, Schwarzer ve Jerusalem tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan 10 maddelik Genel Öz-Yeterlilik ölçeği kullanılmıştır. Çalışan performansı ise Sigler ve Pearson (2000)’ın, Kirkman ve Rosen (1999)’dan aldığı ve Türkçeye uyarlaması Çöl (2011) tarafından yapılan dört ifade ile ölçülmüştür. Elde edilen sonuçlar önce demografik açıdan değerlendirilmiştir. Bu kapsamda akademisyenlerin cinsiyetleri, medeni durumları, akademik çalışma yılları, akademik unvanları ve çalıştıkları birimler aktarılmıştır. Sonrasında güvenilirlik ve faktör analizleri, korelasyon ve regresyon analizi yapılarak araştırmanın hipotezleri test edilmiştir. Analizler IBM SPSS 21.0 programında test edilmiştir.

BULGULAR

Demografik Bulgular

Araştırmaya Türkiye’den 220 akademisyen katılmış ve bu sayısı %95 güven düzeyi ve %10 güven aralığına göre yeterli sayı olarak hesaplanmıştır. Araştırmaya katılanların %58,6’ü (129 kişi) kadın, % 41,4’ü erkek (97 kişi)’tir. Evli olanların oranı %55,9 (123 kişi) bekar olanların oranı ise %44,1 (97 kişi)’dir. Aşağıdaki Tablo 1’de kaç yıldır akademisyenlik yaptıkları bilgisi yer almaktadır:

Tablo 1. Katılımcıların Akademik Çalışma Yılları

Seçenekler	Frekans	Yüzde
0-1 yıl	37	16,82
1-2 yıl	34	15,43
2-4 yıl	50	22,73
5-7 yıl	36	16,36
8-11 yıl	19	8,64
12-17 yıl	15	6,82
18 yıl ve üzeri	29	13,18
Toplam	220	100,0

Katılımcıların yaklaşık %71’lik kısmının 7 yıl ve daha az süredir akademisyen oldukları anket formuna verdikleri cevaplar neticesinde bulunmuştur. Aşağıdaki tabloda 2’de ise ankete katılan akademisyenlerin unvanları yer almaktadır:

Tablo 2. Katılımcıların Akademik Unvanları

Seçenekler	Frekans	Yüzde
Öğr. Gör.	35	15,91
Arş. Gör.	82	37,27
Arş. Gör. Dr.	5	2,27
Dr. Öğr. Üyesi	70	31,82
Doç. Dr.	11	5
Prof. Dr.	17	7,73
Toplam	220	100,0

Yukarıdaki tablo 2’de görüldüğü üzere ankete katılanların yaklaşık %45’i öğretim üyesidir. Aşağıdaki tablo 3’te de akademisyenlerin çalıştıkları birim bilgileri bulunmaktadır:

Tablo 3. Katılımcıların Çalıştıkları Birimleri

Seçenekler	Frekans	Yüzde
Fakülte	167	75,91
Enstitü	9	4,09
Meslek Yüksekokulu	41	18,64
Toplam	220	100,0

Tablo 3'ten de görüldüğü üzere ankete katılanların çoğunluğu (%76'sı) fakültelerde çalışmaktadır.

Faktör Analizleri

Yapılan analizler faktör analizi KMO ve Bartlett Testi sonucu aşağıdaki tablo 4'teki gibidir:

Tablo 4. Değişkenlerin KMO ve Bartlett's Test Değerleri

KMO and Bartlett's Test			
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	,905	,784	,946
Approx. Chi-Square	1055,148	362,635	3797,613
df	45	6	231
Sig.	,000	,000	,000

Tablo 4'teki sonuca ve yapılan faktör analizine göre öz-yeterlilik ve performans değişkenlerinden madde silinmemiş ve bu iki değişkenin her birinin maddeleri tek faktör altında toplanmıştır. Sürdürülebilir kalite algısı değişkeninde ise, faktör yüklerinin ,05'in altında olan veya aynı anda iki faktöre yüklenen 4, 8, 9, 17 ve 6. maddeler analizden çıkarılmıştır. Üç faktörlü toplam varyansı %65 bir yapı elde edilmiştir. Aşağıdaki tabloda kalan maddelerle yapılan sürdürülebilir kalite algısı ölçeğinin faktör analizi bulunmaktadır:

Tablo 5. Sürdürülebilir Kalite Algısı Faktör Analizi

	Faktör Yükleri	
	Eğitim Liderliği Kalitesi	Eğitimin Sürdürülebilirlik Kalitesi
S1: Kaliteli bir üniversitede eğitim-öğretim programları öğrenci ihtiyacına göre düzenlenmiştir.		,749
S2: Kaliteyi sağlamak için eğitim programları öğrencilerin ilgi ve yetenekleri göz önüne alınarak hazırlanmıştır.		,844

S3: Kaliteli bir üniversitede uygulanan müfredat, öğrencilerin bilgileri, kendi hız ve tempolarında öğrenmelerine olanak sağlar.			,812
S4: Kaliteli bir üniversitede eğitim-öğretim programlarının hazırlanmasında mezuniyet sonrasında kullanmaları üzerine dış çevrenin ihtiyaçları göz önüne alınır.			,632
S5: Üniversitede öğrencilerin her fırsatta kendilerini ifade etmelerine olanak sağlanan demokratik bir iklim vardır.			,505
S6: Kaliteli bir üniversite öğrencisinin maddi ve manevi ihtiyaçlarını gidermek için etkin ve verimli rehberlik desteği veren üniversitedir.	,652		
S7: Kaliteli bir üniversite öğrencilerini topluma faydalı ve girişimciliğe açık bireyler olarak mezun eden üniversitedir.	,709		
S8: Kaliteli bir üniversitede yönetim, kaliteli eğitim için yönetici vizyon ve misyon geliştirir.	,700		
S9: Kaliteli bir üniversitede yönetim, akademisyenlerin her konuda kendilerini geliştirmeleri için fırsatlar sağlar.	,831		
S10: Kaliteli bir üniversitede yönetim, akademisyen ve öğrencilerin istek ve ihtiyaçlarını dikkate alır.	,812		
S11: Kaliteli bir üniversitede yönetim sürekli iyileştirme yönünde çaba gösterir ve akademisyen ve idari personele desteğini belirgin bir şekilde gösterir.	,829		
S12: Kaliteli bir üniversitede, eğitim-öğretimin hedeflerine ulaşmak için tüm kaynaklardan en etkili biçimde yararlanır.	,779		
S13: Kaliteli bir üniversitede öğrenciler, günlük hayatlarında kullanabilecekleri bilgileri okul ortamı dışında toplumdan ve diğer kaynaklardan alır.		,669	
S14: Kaliteli bir üniversite ciddi maddi kaynaklara ihtiyaç duymaz.		,639	
S15: Üniversitede başarıyı artırmak için yönetici ve akademisyenler iş birliği içinde çalışır.	,757		
S16: Üniversitede kalitenin sağlanması için yönetici, akademisyen ve öğrenciler her şeyin en iyisini yapabilecekleri konusunda motive edilir.	,628		
S17: Üniversitede kaliteyi kalıcı hale getirmek ve başarı sağlamak için kısa, orta ve uzun vadede planlar hazırlanır ve bunlar tüm paydaşlara açık ve net bir şekilde aktarılır.	,714		

S18: Kaliteli bir üniversitede yöneticiler sisteme kazandırdıkları ve akademisyenler ise akademik performansları ölçüsünde değerlendirilirler.	,572		
S19: Kaliteli bir üniversitede çevresel etki dikkate alınarak işler yapılır.	,667		
S20: Kaliteli bir üniversitede ekonomik olarak sürdürülebilirliğin sağlanması için yeni kaynaklar oluşturulur.	,673		
S21: Kaliteli bir üniversite toplumsal ihtiyaçların giderilmesi için personel ve öğrencileri ile sosyal faaliyetler düzenler.	,661		
S22: Kaliteli bir üniversitede sürdürülebilirliğin sağlanması için maddi kaynaklar tasarruflu bir şekilde kullanılır.	,667		

Güvenilirlik ve Korelasyon Analizi

Değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma ve değişkenler arası korelasyon rakamları Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 6. Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Değişkenler Arası Korelasyon Değerleri

	Ort.	St. Sap.	Güvenilirlik (1)	(2)	(3)	(4)	
Öz-yeterlilik	3,93	0,574	0,898				
Performans	4,13	0,656	0,842	0,609**			
Eğitimin Kalitesi	3,93	0,958	0,846	0,271**	0,298**		
Eğitim Liderliği	4,43	0,846	0,957	0,339**	0,332**	0,676**	
Sürdürülebilirlik	4,04	0,799	0,848	0,325**	0,319**	0,527**	0,726**

Anlamlılık Düzeyi: ** 0.01

Cronbach's Alpha katsayısı 0,70'den büyük olan ölçeklerin güvenilir ve tutarlı olduğu söylenebilmektedir (Götz, Liehr-Gobbers ve Krafft, 2010'den Akt. Çankır, 2016). Yukarıda yer alan değerlere göre tüm değişkenlerin belirlenmiş değer aralığında olduğu görüldüğünden güvenilirlikleri sağlanmıştır. Tabloda ayrıca öz-yeterlilik, performans ve sürdürülebilir kalite algısının üç boyutu olan eğitimin kalitesi, eğitim liderliği ve sürdürülebilirlik boyutlarının birbirleriyle ilişkisi de korelasyon analizi çerçevesinde incelenmiştir. Korelasyon analizi, değişkenlerin bağımlı ya da bağımsız değişken olup olmamasına dikkat edilmeksizin aralarındaki ilişkinin derecesini ve yönünü belirleyen bir istatistik yöntemidir. Literatürde en sık kullanılan analiz Pearson korelasyon katsayıları analizidir (Sipahi, Yurtkoru & Çinko, 2008'den Akt. Çankır, 2016). Bu çalışmada da bu analiz kullanılmıştır.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda öz-yeterlilik, performans, sürdürülebilir kalite algısı ve boyutlarının -eğitimin kalitesi, eğitim liderliği ve sürdürülebilirlik- birbirleriyle anlamlı ve pozitif bir ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuca göre araştırmanın ilk hipotezi olan

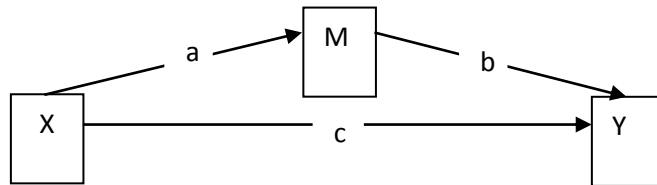
sürdürülebilir kalite algısı ile performans arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır ile ikinci hipotezi olan sürdürülebilir kalite algısı ile öz-yeterlilik arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır kabul edilmiştir (H1: Kabul, H2: Kabul). Korelasyon analizinde elde ettiğimiz bulgular ışığında araştırmanın diğer hipotezlerini test etmek için regresyon analizi aşamasına geçilmiştir.

Regresyon Analizi

Regresyon analizinde temel amaç bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi ve kabul edilebilir bir modeli kurmaktır. Korelasyon analizi değişkenler arasında ilişkinin varlığını, derece ve yönünü belirtirken; regresyon analizi değişkenler arasındaki neden sonuç ilişkisini açıklamaktadır. Bu çalışmadaki regresyon modeli, iki bir bağımlı ve bir bağımsız değişkene sahip olduğundan dolayı basit doğrusal regresyon analizi ile açıklanmaya çalışılmıştır. Doğrusal regresyon analizinin genel olarak örnekleme uygun olup olmadığı, analizlerde açıklama katsayısı (R^2) değerlerine göre açıklanmaktadır. Saptanan katsayı değeri bire yakın bulunur ise, bağımlı değişkendeki değişimin büyük bir bölümü bağımsız değişken tarafından açıklanabilmektedir (Çokluk, 2010'dan Akt. Çankır, 2016).

Sürdürülebilir Kalite Algısının Performans Üzerindeki Etkisinde Öz-Yeterliliğin Aracılık Etkisi Rolüne İlişkin Analiz

Aracı değişken, iki değişken arasındaki sebep-sonuç ilişkisinin bir kümesidir (McKinnon, Fairchild ve Fritz, 2010). Aracılık bağı aşağıdaki biçimde gösterilen bir modelle araştırılır. Bu şekilde X bağımsız değişkeni, Y bağımlı değişkeni ve M aracı değişkeni ifade eder. Ayrıca, c yolu bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki etkiyi, a yolu bağımsız değişken ile aracı değişken arasındaki etkiyi, b ise aracı değişken ile bağımlı değişken arasındaki etkiyi ifadelendirmektedir. (Baron ve Kenny, 1986'den Akt. Koç et al., 2014).



Şekil 2. Aracı Etki Modeli

Araştırmada örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolüne ilişkin analiz Baron ve Kenny'nin (1986) yöntemine göre yapılmıştır. Baron ve Kenny tarafından yazına kazandırılan aracı değişken analizi için bazı koşulların varlığı gerekmektedir. Bunlar:

- Bağımsız değişken ile aracı değişken arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı,
- Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı,
- Aracı değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı,
- Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi aracı değişkenin etkisi ile azalmalı veya tamamen ortadan kalkması gereklidir. Bu etkinin azalması kısmi aracılık ilişkisi, tamamen ortadan kalkması ise tam aracılık etkisinin varlığını ifade etmektedir (Alkan & Çankır, 2016).

Tablo 7. Sürdürülebilir Kalite Algısının Performans Üzerindeki Etkisinde Öz-Yeterliliğin Aracılık Etkisi

Adımlar	β	t	Sig.	
1. Adım (SKA \blacktriangleright Performans)	0,362	5,732	0,000	
R ² / F	0,131/ 0,000			
1. Adım (SKA \blacktriangleright Öz-yeterlilik)	0,355	5,613	0,000	
R ² / F	0,126/0,000			
2. Adım (Öz-Yeterlilik \blacktriangleright Performans)	0,609	11,342	0,000	
R ² / F	0,371/ 0,000			
3. Adım	SKA	0,166	2,947	0,004
SKA \blacktriangleright Performans	Öz-yeterlilik	0,550	9,740	0,000
Öz-Yeterlilik				
R ² / F	0,395/0,000			

SKA: Sürdürülebilir Kalite Algısı, $p < 0,005$

Tablo 7'deki değerler incelendiğinde, aracı etkinin var olmasındaki ön koşullar olan birinci (aracı ilişki modelindeki "a" yolu $\beta=0,362$, $P=0,000$; H3: Kabul) ve ikinci koşulun (aracı ilişki modelindeki "b" yolu $\beta=0,355$, $P=0,000$; H4: Kabul) gerçekleştiği görülmektedir. Sürdürülebilir kalite algısı ve öz-yeterlilik, performans değişkenini tahmin etmek için birlikte modele dahil edildiğinde, bir önceki adımdaki sürdürülebilir kalite algısı ve performans arasındaki etkinin anlamsız olması veya etkisinin azalması gerekmektedir. Buradan hareketle, üçüncü adım incelendiğinde, sürdürülebilir kalite algısı ve performans arasında "0,362" olan Beta değerinin "0,166" düştüğü görülmektedir. Bu sonuçlara göre, öz-yeterlilik ile performans arasında kısmi aracı etkiye sahip olduğu söylenebilir. Ancak kesin olarak aracı etkiden söz etmek için, beta değerlerindeki azalmanın anlamlılığı Sobel Testi ile analiz edilmiştir. Sobel Testi sonuçları $Z=5,045$, $P=0,000$ olarak çıkmıştır. Sobel Testlerinin anlamlı çıkması, Öz-yeterlilik değişkeninin söz konusu değişkenler arasındaki kısmi aracılık etkisinin varlığını doğrulamaktadır. Bu sonuçlara göre H5 hipotezi de kabul edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sosyal bilişsel kavramının bize kazandırmış olduğu kavramlardan biri olan öz yeterlilik, psikolojinin ana konusuymuş gibi görünmekle birlikte inancın ölçülmesine, değerlendirilmesine olanak tanıdığından, sağlık alanı, eğitim-egitim psikolojisi, sosyoloji, antropoloji, örgüt kültürleri; tükenmişlik, çalışmaya tutkunluk, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi insanı konu alan alanlarla birlikte incelenebilir. Bunun yanında kalite ve toplam kalite yönetimi de bu makale çerçevesinde

sürdürülebilir kavramı ile birlikte ilk defa incelenmiştir. Ayrıca her örgütün çalışanların yegâne beklediği ve talep ettiği şey olan performans bu iki kavram ile araştırılmıştır.

Araştırma hipotezleri sürdürülebilir kalite algısı, öz-yeterlilik ve performansın birbirleriyle anlamlı ve pozitif ilişkisi, hem de sürdürülebilir kalite algısı ve öz-yeterliliğin ayrı ayrı performans üzerinde etkisi hem de sürdürülebilir kalite algısının performans üzerindeki etkisinde öz-yeterliliğin aracılık etkisinin olduğu üzerine kurgulanmıştır. Yapılan korelasyon analizinde sürdürülebilir kalite algısının üç alt boyunun öz-yeterlilik ile ve performans ile, ayrıca öz-yeterlilik ile performans arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Korelasyon analizinin ardından yapılan regresyon analizinde sürdürülebilir kalite algısının ve öz-yeterliliğin performans üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu da bulunmuştur. Daha sonra yapılan regresyon analizinde de sürdürülebilir kalite algısının performans üzerindeki etkisinde öz-yeterliliğin kısmi aracılık etkisinin olduğu da bu araştırmanın ortaya çıkardığı temel bulgusu olarak saptanmıştır.

Sonuçların bu şekilde çıkması sürdürülebilir kalite algısının yüksek olduğu ve öz-yeterliliği uygun seviyede çalışanlarda performansın da yüksek olacağı ve sürdürülebilir kalite algısı ile öz-yeterliliğin performans üzerinde de olumlu etki ettiğini ortaya koymaktadır. Bu çalışmada elde edilen bulgular ışığında, işletme karar alıcılara ve uygulayıcılara bazı önerilerde bulunulabilir. Çalışanların performanslarının yüksek olmasını isteyen ve yüksek performanslı çalışanlarla ile uzun süreli çalışmak isteyen işletmeler:

- Öncelikle çalışanları işe alırken dikkatli seçmeli, ehil ve öz-yeterliliği yüksek olan çalışanlarla çalışmalıdır.
- İşletmeler dış ve iç çevreden gelen sürdürülebilirlik taleplerini göz ardı etmemeli ve çevresel, toplumsal ve ekonomik yönden gelişimin sağlanması için elini taşın altına koymalıdır.
- Toplam kalite yönetimi örgütler açısından özellikle 20. Yüzyılda ciddi mesafeler alınmasına vesile olmuştur. Artık 21. Yüzyıdayız. Toplam kalite zihniyetiyle yoluna devam eden işletmeler 21. Yüzyılın gereklerinden ve hatta zorunluluklarından biri olan sürdürülebilirlik faaliyetlerini bu yönetim tarzıyla buluşturmalıdır.
- Toplam kalite yönetiminde çalışanın katılımı elzemdir. İşletmeler yapacakları sürdürülebilirlik faaliyetlerinde çalışanlarını da bu çabanın içine dahil etmelidir. Bunun hem işletmenin dış ve iç çevrede itibarını hem de çalışanın örgütsel aidiyet ve bağlılığını artırıcı bir etkisi olacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada ele alınan değişkenler ve kurulan ilişkiler performansı açıklamada yeterli olmayabilir. Performansı ortaya çıkaran başka değişkenlerle yeni modeller geliştirerek yeni bulgulara ulaşma noktasında, bu çalışma araştırmacılara yol gösterebilir. Ayrıca, ele alınan ana kitle ve örneklem sadece çalışan akademik personelden oluşmaktadır. Farklı ana kitle ve örneklemlemlerle yapılacak çalışmalarda farklı sonuçlar ortaya çıkabilir.

KAYNAKÇA

- Alkan, D. P.ve Çankır, B. (2016). Lider üye etkileşiminin pozitif ses çıkartma davranışı üzerindeki etkisinde dağıtım adaletinin aracılık etkisi. *TURAN: Stratejik Araştırmalar Merkezi*, 8(32), 472.
- Arseven. A. (2016). Öz yeterlilik: Bir kavram analizi. *Turkish Studies*, 11(19), 63-70.
- Astarlıoğlu, E. (1997). *Performans yönetim sistemi* (Yüksek Lisans Tezi). İ.T.Ü. Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul

- Bailey, T. (1993). *Discretionary effort and the organization of work: Employee participation and work reform since Hawthorne*. Teachers College and Conservation of Human Resources, Columbia University.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122.
- Bandura, A. (1992). Exercise of personal agency through the self-efficacy mechanism. In *This chapter includes revised and expanded material presented as an invited address at the annual meeting of the British Psychological Society, St. Andrews, Scotland, Apr 1989*. Hemisphere Publishing Corp.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84 (2), 191-215.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173.
- Basım, N., Korkmazıyürek, H. ve Tokat O. (2008). Çalışanların öz yeterlilik algılamasının yenilikçilik ve risk alma üzerine etkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 121-127.
- Becker, B. E., Huselid, M. A., Becker, B. E. ve Huselid, M. A. (1998). High performance work systems and firm performance: A synthesis of research and managerial implications. *Research in personnel and human resource management*.
- Bumin, B. ve Erkuşlu, H. (2002). Toplam kalite yönetimi ve kıyaslama ilişkileri. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1, 83-100.
- Çankır, B. (2016). *Çalışmaya tutkunluk ve tükenmişliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi ve bir uygulama* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çankır, B. (2016). Geri bildirim araştırma görevlilerinin öz-yeterlilikleri üzerindeki etkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 3 (1), 21-27.
- Çankır, B. (2017). Öz-yeterlilik ve değişime karşı direncin girişimcilik eğilimi üzerine etkisi. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 116-122.
- Çankır, B., Fındık, H. ve Koçak, Ö. E. (2012). Sürdürülebilirlik ve sürdürülebilir organizasyon yönetimi. *1st International Conference on Sustainable Business and Transitions for Sustainable Development*. 375-385.
- Çokluk, Ö. (2010). Lojistik regresyon analizi: Kavram ve uygulama. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10(3), 1357-1407.
- Doğmaz, A. (2016). *Performans yönetiminde; pozisyon esaslı çalışma ve performans değerlendirmede eti maden uygulama örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara.
- Erenmemisoglu, S. (1998). *Performans yönetimi* (Yüksek Lisans Tezi). İ.T.Ü. Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Götz, O., Liehr-Gobbers, K. ve Krafft, M. (2010). Evaluation of structural equation models using the partial least squares (PLS) approach. In *Handbook of partial least squares* (pp. 691-711). Springer Berlin Heidelberg.



- Hackett, G. ve Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 326-339.
- Jackson, S. E. ve Schuler, R. S. (1995). Understanding human resource management in the context of organizations and their environments. *Annual Review of Psychology*, 46(1), 237-264.
- Koç, F., Kaya, N., Özbek, V. ve Akkılıç, M. E. (2014). Algılanan fiyat ile tüketici güveni arasında algılanan hizmet kalitesinin aracı etkisi: Bankacılık ve gsm sektörlerinin karşılaştırılmasına yönelik bir araştırma. *Pazarlama ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 13, 1-26.
- Lorig, K., Chastain, R. L., Ung, E., Shoor, S. ve Holman, H. R. (1989). Development and evaluation of a scale to measure perceived self-efficacy in people with arthritis. *Arthritis & Rheumatology*, 32(1), 37-44.
- McKinnon, D. P., Fairchild, A. J. ve Fritz, M. S. (2010). Mediation analysis, *Annual Review of Psychology*, 58, 593-614.
- Meydan, C. (2011). İş tatmini ve öz yeterliliğin örgüt içi girişimciliğe etkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(1), 25-34.
- Pfeffer, J. (1994). *Competitive advantage through people: Unleashing the power of the work force*. Harvard Business Press.
- Pigou, A. C. (1912). *Wealth and welfare*. Macmillan and Company.
- Pigou, A. C. (1920). *The economics of welfare*. McMillan&Co., London.
- Reid, D. (1995). *Sustainable Development*, Earthscan Publications Ltd., London.
- Schuler, R. S. ve MacMillan, I. C. (1984). Gaining competitive advantage through human resource management practices. *Human Resource Management*, 23(3), 241-255.
- Schumacher, E. F. (1973). *Small is beautiful: a study of economics as if people mattered*. Vintage.
- Schwarzer, R., Bassler, J., Kwiatek, P., Schroder, K. ve Zhang, J. X. (1997). The assessment of optimistic self-beliefs: Comparison of the German, Spanish, and Chinese versions of the General Self-Efficacy Scale. *Applied Psychology*, 46(1), 69-88.
- Sipahi, B., Yurtkoru, E. S. ve Çinko, M. (2008). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi*. İstanbul: Beta.
- TDK,
- Zimmerman, B. J. (2000). Self-efficacy: An essential motive to learn. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 82-91.

İNTERNET KAYNAKÇASI

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5a2c099654cc50.18682506, Erişim Tarihi: 09.12.2017.