

# **The Analysis Of The Relationship Between Self-Efficacy, Proactive Personality And Openness To Change Perceptions Teachers<sup>1</sup>**

**Fatih BOZBAYINDIR**

Gaziantep University, Nizip Faculty of Education

**Sedat ALEV**

Ministry of Education

## **Abstract**

The aim of this research was to determine the influence of the self-efficacy perception on openness towards change and to reveal the mediating role of this influential proactive personality. Relational screening model was used in the study. The data were collected from 356 teachers working in primary and secondary schools in Gaziantep in the academic year of 2016-2017. The general self-efficacy scale, proactive personality scale, and openness to change scale of schools were used to collect the research data. In the analysis of the data, descriptive analyzes, correlation analysis and structural equality model analysis were used. In addition, path analysis was conducted to test the structural model. As a result of this research; it was found that self-efficacy has a negative effect on proactive personality and openness towards change. In addition, the structural equality model and the Sobel test were used to determine the relative mediating role between proactive personality, self-efficacy, and openness towards change.

**Keywords:** Self efficacy, proactive personality, openness to change and teacher



Inönü University  
Journal of the Faculty of Education  
Vol 19, No 2, 2018  
pp. 293-311  
DOI: 10.17679/inuefd.346666

Received : 26.10.2017

Accepted : 18.05.2018

## **Suggested Citation**

Bozbayındır, F. & Alev, S. (2018). The Analysis of The Relationship Between Self-Efficacy, Proactive Personality and Openness to Change Perceptions Teachers, *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 19(2), 293-311. DOI: 10.17679/inuefd.346666

---

1 This article was presented at The12th International Congress on Educational Administration as proceeding.

## EXTENDED ABSTRACT

### **Introduction**

It is known that schools and therefore teachers come at the forefront of the institutions responsible for raising human resources that constitute the basis of societies and play an important role in the development of society. It is observed that teachers occasionally encounter different problems when they fulfill this important task and that in such situations they approach different problems in different ways and develop solution proposals. Although there are many reasons, it is stated that one of the most important reasons is the teachers' self-efficacy beliefs (Atıcı, 2001). Individuals performing similar tasks can approach events in different ways. One of them takes responsibility for work; he creates initiatives and tries to manage change proactively. In the meantime, another one maintains its continuity by trying to maintain consistency (Bateman and Crant, 1999). As in other fields, it is known that various innovations and changes are constantly taking place in the field of education. In order for these innovations and changes to be realized effectively, it is important that all stakeholders in the school actively participate in the process, be at the capacity to carry out the change, take the side of change rather than change, and adapt to the needs of the era. In this context, teachers with high self-efficacy beliefs are more likely to be more effective and competent in the education and training process, take proactive steps and behave more actively when making decisions and show proactive behaviors, they are also considered to be less resistant against change.

### **Purpose**

In the research, it is aimed to determine the effect of self-efficacy on proactive personality and openness towards change. From this basic aim, we tried to answer the following questions:

1. What is the level of teachers' self-efficacy, proactive personality and perceptions of change?
2. Is there a statistically significant relationship between teachers' self-efficacy perceptions, proactive personality and openness towards change behaviors?
3. Does the proactive personality trait play a mediating role between self-efficacy and openness towards change?

### **Method**

This research was conducted with the aim of determining the relationship between teachers' self-efficacy perceptions, proactive personality traits, and openness towards change levels, using quantitative research method and relational screening model. The universe of the research consists of the teachers working in elementary and secondary schools in Gaziantep provincial central districts in 2016-2017 academic year. The sample consists of 356 teachers selected from 24 different schools by disproportionate cluster sampling. The measurement tools used in the research consists of 4 sections: first section contains demographic information of participants, the second section contains the general self-sufficiency scale consisting of 17 items, third section contains shortened proactive personality scale consisting of 10 items, and the fourth section contains the openness of schools towards change scale consisting of 14-items. The data were analysed using SPSS 22.0 and AMOS 23.0 programs. First, descriptive statistics, frequency (N) and percent (%) distributions of each measured variable, arithmetic mean and standard deviations, correlation coefficients were calculated to determine the relationship between variables afterwards. Then, path analysis was performed through structural equation modelling to analyse the direct and indirect effects of the independent variables on the dependent variable.

### **Findings**

In the study it was found out that the lowest mean score was for openness towards change and the highest mean score was for self-efficacy. According to the results of correlation analysis; there is a positive correlation between self-efficacy and proactive personality ( $r=.58$ ), a positive correlation between self-efficacy and openness towards change ( $r=.41$ ). It seems that there is a meaningful relationship in the positive direction between proactive personality and openness towards change. ( $r=.50$ ). In the study; self-efficacy, affects openness towards change (.18) significantly ( $p = .05$ ) in the positive direction. Likewise, self-efficacy affects proactive personality in the positive direction (.58) and significantly ( $p = .00$ ). Finally, the conclusion was that the proactive personality was effective in the positive direction (.39) and significantly ( $p = .00$ ) on openness towards change. In short, individuals with a high level of self-efficacy are both open to change and show

proactive personality traits. In addition, individuals with proactive personality are more open to changes. In the study; as a result of the Sobel test which was applied to check the meaningfulness of mediated effect, it was concluded that mediation effect of proactive personality is significant at a level of  $p < .00$ . When the findings were evaluated in general, total effect of self-efficacy on openness to change was found to be  $\beta = 0.177$ , in case a proactive personality intervenes the direct effect on openness towards change was found to be  $\beta = 0.277$ , The indirect effect originated from the mediator effect of the proactive person was found to be  $\beta = 0.102$ . Proactive personality has a partial role in this relation.

### ***Discussion & Conclusion***

In the study; it was concluded that there is a moderate level of correlation between self-efficacy, proactive personality and openness towards change. On the basis of theoretical assumptions, a model of structural equality was established by considering that self-efficacy may have an effect on proactive personality and openness towards change, and an attempt to determine the mediating effect of proactive personality was made. For this, firstly, the effect of self-efficacy on the openness towards change was examined and the finding that there was a meaningful relationship between them and on the positive direction (.42). To determine the causality relationships between implicit variables, path analysis and acceptable adaptability values of the model was reached. As a result, it was determined that the highest relationship was between self-sufficiency and proactive personality, and the lowest relationship was between self-sufficiency and openness towards change. It was also found that there is a moderate relationship between proactive personality and openness towards change. Another result obtained from the study is that the teachers with a high level of self-efficacy perception are more open to change. The model showed that the inclusion of proactive personality traits led to a decline in the direct effect of self-efficacy on the altered openness, and this reduction was significant. In this respect, the mediating effect of proactive personality was tested. According to the results of the Sobel-mediation test, it was found that the proactive personality has a role as a partial mediator. That is, there is an indirect effect on self-efficacy, openness towards change, both directly and through proactive personality. In other words, teachers with high self-efficacy perceptions are more open to changes and proactive personality traits have a positive impact. It can therefore be said that teachers with proactive personality traits will be less resistant to change by actively participating in the school's exchange activities. In line with the results of the research; teachers should be encouraged to participate in activities to improve their qualifications (in-service training, seminars, courses, etc.) and their opinions and ideas should be emphasized by ensuring their participation in the decisions taken. This may contribute positively to teachers' approach to tolerance with different thoughts and thus proactive behaviours and less resistance to change. In addition, informing all stakeholders about the changes to be made, setting up a participatory decision-making mechanism, and more easily adapting to change and innovation can be effective.

# Öğretmenlerin Öz Yeterlilik, Proaktif Kişilik ve Değişime Açıklık Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi<sup>2</sup>

**Fatih BOZBAYINDIR**

Gaziantep Üniversitesi, Nizip Eğitim Fakültesi

**Sedat ALEV**

Milli Eğitim Bakanlığı

## Öz

Bu araştırmanın amacı, öz yeterlilik algısının değişime açıklık üzerindeki etkisini belirleyebilmek ve bu etkide proaktif kişiliğin aracılık rolünü ortaya koyabilmektir. Araştırmada ilişki model kullanılmıştır. Veriler 2016-2017 eğitim öğretim yılında Gaziantep'teki ilkökuller ve ortaokullarda çalışan 356 öğretmenden toplanmıştır. Araştırma verilerinin toplanmasında genel öz yeterlilik ölçeği, proaktif kişilik ölçeği ve okulların değişime açıklık ölçeği kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde betimleyici analizler, ilgisizlik analizi ve yapısal eşitlik modeli analizi kullanılmıştır. Ayrıca yapısal modeli test etmek için yol analizi yapılmıştır. Bu araştırmanın sonucunda; öz yeterliliğin proaktif kişilik ve değişime açıklık üzerinde negatif bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, proaktif kişiliğin, öz yeterlilik ve değişime açıklık arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü olduğu yapısal eşitlik modeli ve Sobel testi kullanılarak belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Öz yeterlilik, proaktif kişilik, değişime açıklık ve öğretmen



Inönü Üniversitesi  
Eğitim Fakültesi Dergisi  
Cilt 19, Sayı 2, 2018  
ss. 293-311  
DOI: 10.17679/inuefd.346666

Gönderim Tarihi : 26.10.2017  
Kabul Tarihi : 18.05.2018

## Önerilen Atıf

Bozbayındır, F. ve Alev, S. (2018). Öğretmenlerin Öz Yeterlilik, Proaktif Kişilik ve Değişime Açıklık Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Inönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(2), 293-311. DOI: 10.17679/inuefd.346666

<sup>2</sup> Bu çalışma 12. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresinde bildiri olarak sunulmuştur.

## GİRİŞ

Toplumların temelini oluşturan ve toplumun gelişmesinde önemli bir role sahip olan insan kaynağının yetiştirilmesinden sorumlu kurumların başında okulların geldiği bilinmektedir. Okullarda eğitim öğretim faaliyetlerinin etkin bir şekilde sürdürülmesi sürecinde diğer paydaşların yanı sıra öğretmenlerin de zaman zaman çeşitli problemlerle karşılaşabildikleri, bu problemlerin üstesinden gelmek için de farklı çözüm yollarına başvurdukları gözlemlenmektedir. Sorunlar karşısında bazı öğretmenlerin diğer öğretmenlerden farklı olarak daha olumlu bir tutuma sahip oldukları, sorunlarla başa çıkmada yeterliliklerini göz önünde bulundurarak davranışlarını buna göre sergilendikleri bilinen bir olgudur. Bu durumun birçok nedeni olmakla birlikte, en önemli nedenlerden birinin öğretmenlerin öz yeterlilik inançları olduğu ifade edilmektedir (Atıcı, 2001). Yeterlik, bireyin verilen görevleri yapabilmesi ve sorumluluklarını yerine getirebilmesi için ihtiyaç duyduğu yetenek ve bilgiler (Okutan ve Kahveci, 2012) olarak ifade edilmektedir. Öz yeterlilik ise, bireyin bir işi yapabilmesi için gereken becerilere sahip olması (Temiz, 2009), kendi bilgi, beceri, yetenek ve kapasitesinin farkında olması (Bozbaş, 2015), gelecekte karşılaşabileceği güç durumların üstesinden gelmede ne kadar başarılı olabileceğine ilişkin kendi hakkındaki yargısı ve inancı olarak tanımlanmaktadır. Öz yeterlilik, bireyin davranışları, çevre ve bireysel faktörler arasındaki ilişki olarak açıklanan sosyal bilişsel teoriden kaynaklanmaktadır (Bandura, 1997; McGee ve Wang, 2014). Belirli bir göreve veya duruma özgü olmayan "Genel öz yeterlilik" ölçeğinin Sherer ve arkadaşları (1982) tarafından geliştirilmesiyle birlikte öz yeterlilik kavramı genel boyut halinde incelenmeye başlanmıştır (Sahraç, 2007; Yıldırım ve İlhan, 2010). Genel öz yeterlilik, bireyin başarılı olma, başarıya ve bir işle başa çıkması ile ilgili yeteneklerine yönelik tahmini (Judge ve Bono, 2001), bireyin günlük yaşamda karşılaştığı stresli veya zorlayıcı durumlara başa çıkma yeterliliğine olan inancı şeklinde ifade edilirken (Scholz, Gutierrez-Dona, Sud ve Schwarzer, 2002; Scholz ve Schwarzer, 2005); duruma özgü öz yeterlilik ise, bireyin belli bir durumla ilgili başa çıkma yeterliliğine olan inancı olarak ifade edilmektedir. Bu bağlamda araştırmada bireyin karşılaştığı zorlu durumların üstesinden geleceğine ve bu tür durumlara başa çıkabileceğine dair inancı olan genel öz yeterlilik üzerinde durulmaktadır.

İlgili literatür incelendiğinde Bandura (1997) öz yeterlilik inancının, doğrudan deneyimler, dolaylı gözlem, sözel ikna, psikolojik durumlar olmak üzere dört kaynağının bulunduğunu belirtmektedir. Doğrudan deneyimler, bireylerin kendisinin başardığı işlerden ve yaptığı hatalardan meydana gelen deneyimler olarak, güçlü bir yeterlilik inancının oluşmasını sağlamaktayken; dolaylı gözlem, diğer bireylerin bir görevi başarılı bir şekilde yaptıklarını gözlemleyen bireylerin öz yeterlilik inançlarının arttığını ve kendilerini 'eğer başkaları yapabiliyorsa, ben de yapabilirim' şeklinde ikna ettiklerini ifade etmektedir. Sözel ikna ise, bireyin yeterliliği hakkında çevrenin ona duyduğu güveni içeren sözlü mesajlar, olumlu değerlendirmeler ya da övgü, bireyin içsel olarak güdülenmesi sağlayarak öz yeterlilik inancı üzerinde etkili olmaktadır. Öz yeterlilik inancının dördüncü kaynağı olan psikolojik durumlar, bireyin içinde bulunduğu ruhsal durumun yeterlik inançlarını etkileyebileceğini; olumlu ruh halinin kişisel yeterlik algısını güçlendirirken, olumsuz ruh halinin ise yeterlik algısını zayıflatabileceğini ifade etmektedir.

Çetin'e (2011) göre, öz yeterlilik inancı yüksek olan bireylerin proaktif davranış gösterme düzeyleri artmakta ve bireysel ağlarını genişletme konusunda daha aktif davranmaktadırlar. Parker, Bindl ve Strauss (2010) ise, bireyleri proaktif olmaya güdüleyen kaynakları "yapabilirim", "yaparım çünkü" ve "yapmaya enerjim var" olmak üzere üç sınıfa ayırmışlardır. Buna göre "yapabilirim" kaynağından beslenen proaktif davranışın öncülerinden birinin de öz yeterlilik olduğu vurgulanmıştır. Proaktiflik, bireylerin engellerin üstesinden gelmelerinde kullandıkları aktif bir yaklaşım ve girişimde bulunmak (Frese, Fay, Hilburger, Leng ve Tag, 1997), geleceğe yönelik bir davranışla sorunları önceden görme ve sorunlarla başa çıkmaya yönelik adımlar atmak (Çetin, 2011), çalışanın sorunları ve fırsatları önceden görerek harekete geçmesi (Akin, 2014) gibi çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır. Topçu'ya (2015) göre, proaktif kişiliğe sahip olan bireyler kendi dışındaki faktörleri ve süreci yönetebileceğine inanmaktadırlar. Ayrıca, öz güvenleri yüksek, yeri geldiğinde risk alabilen, kendileriyle barışık ve problemlerle yüzleşmekten kaçınmayan bir yapıya sahiptirler. Proaktif bireyler yaşama bağlılık noktasında daha güçlü bir tavır sergilemektedirler. Bunun yanı sıra, koşulların ne olduğundan ziyade, var olan koşullar ile neler yapılabileceğine daha çok odaklanmakta (Çini, 2014), gelecekte ortaya çıkabilecek durumlara göre çevresini değiştirme çabası içinde bulunmaktadırlar (Bateman ve Crant, 1993; Crant, 2000; Lee ve Peterson, 2000). Bir başka deyişle, proaktif bireylerin geleceğe dair vizyoner bir bakış açısıyla, çeşitli önlemler alarak gelecekte yaşanabilecek değişimlere yönelik çevreleri üzerinde etkide bulunacakları ve proaktif davranışlar sergileyecekleri söylenebilir. Proaktif davranış, mevcut koşulları iyileştirirken ya da yeni koşullar oluştururken inisiyatif kullanmayı ve mevcut koşullara pasif olarak uyum sağlamak yerine statükoya meydan okumayı içermektedir (Crant, 2000; Çini, 2014). Başka bir ifadeyle proaktif davranış, değişim ve yenilik karşısında aktif olarak katkıda bulunmayı sağlarken, aynı zamanda yapılacak

değişimler karşısında bireylerin değişime açık olmaları, kendilerini yeniliklere hazırlamaları ve değişime karşı daha az direnç göstermeleri üzerinde etkili olduğu ifade edilebilir. Seibert, Crant ve Kraimer (1999) de proaktif davranış özelliğini az gösteren bireylerin değişimden ziyade duruma uyum sağlamaya yöneldiklerini belirtmektedirler. Proaktif bireyler fırsatları tarayarak girişimlerde bulunmakta, harekete geçmekte ve değişimi gerçekleştirene kadar çabalarını sürdürerek pasif davranışlar sergilememektedirler (Bateman ve Crant, 1993; Crant, 2000). Ayrıca Frese ve Fay'ın (2001) ifade ettiği gibi proaktif bireyler inisiyatif kullanarak çevrelerini etkilemek ve değişim meydana getirmek istemektedirler. Buna ek olarak, Morrison ve Phelps (1999), proaktif bireylerin inisiyatif almalarının yanı sıra, sorumluluk alma ve fikirlerini çekinmeden ifade etmeye yönelik davranışlarda bulunacaklarını belirtmektedirler. Proaktiflik, bireysel düzeyde (Ashford ve Tsui, 1991), takım düzeyinde (Simard ve Marchand, 1995) ve örgütsel düzeyde (Kickul ve Gundry, 2002) olmak üzere çeşitli şekillerde ele alınmaktadır. Araştırmada bireysel düzeyde proaktif davranışlar üzerinde durulmaktadır. Crant (2000) proaktif davranışın, örgütsel etkililiğin artmasına neden olabileceğini belirtmektedir. Çetin (2011) ise yaptığı araştırmada, bireylerin öz yeterlilik algılarındaki artışın, yenilikçilik, risk alma ve proaktiflik davranışlarını arttırdığı sonucuna varmıştır. Buna sonuca göre, bir örgütte çalışanların öz yeterlilik algılarının yüksek düzeyde olmasının, örgütte yapılacak değişim ve yenilik faaliyetlerine aktif olarak katılmalarını sağlayacağını ve öz yeterlilik algısı yüksek olan bireylerin proaktif davranışlar göstererek, örgütün etkililiği ve verimliliği için yapılacak işlerde aktif bir şekilde rol alarak, örgütsel gelişime önemli katkı sağlayabileceklerini ifade etmek mümkündür.

Değişimin çok hızlı yaşandığı günümüzde, çalışanların değişime karşı tutumları, değişimi kabul etmeleri ve desteklemeleri, örgütün değişim sürecindeki başarısında önem taşımaktadır (Zadeoğulları, 2010). Sabuncuoğlu'na (2008) göre, değişim; planlı veya plansız bir şekilde herhangi bir sistemin, sürecin, ortamın belirli bir durumdan başka bir duruma geçirilmesi olarak ifade edilmektedir. Özdemir (2000) ise değişimin, bir örgütün üyelerinin katılımı ve desteğiyle planlı; beklenmedik koşullar sebebiyle, örgütlerin farkında olarak veya olmayarak maruz kaldıkları kaçınılmaz bir şekilde plansız bir şekilde gerçekleşebileceğini belirtmektedir. Değişim örgütün gelişmesi, yöntem ve süreçlerde daha etkin bir duruma gelmesi biçiminde olumlu olabileceği gibi, etkinliğin ve verimliliğin azalmasıyla örgütsel amaçlardan uzaklaşmaya yol açarak olumsuz şekilde de olabilmektedir (Tunçer, 2013). Değişime açık olma, bireylerin hem bilişsel hem de duygusal olarak değişimi kabul etmeleri (Holt, Armenakis, Feild ve Harris, 2007), çalışanların değişim için hazır olmaları ve değişimi desteklemeleri (Armenakis ve Harris, 2002) olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel ve eğitimsel değişimlerde, kişilik, kişisel gelişim ve bireylerin değişime yönelik tutumları, başarılı ve sürdürülebilir yenilikler üzerinde en önemli faktörler arasında yer almaktadır (Aslan, Beycioğlu ve Konan, 2008). Çünkü değişime hazır olma ya da olmama, çalışanların değişim karşısında göstereceği tutumunu ve buna bağlı olarak değişim girişiminin başarısını önemli derecede belirleyen bir durum olarak görülmektedir (Kondağcı, Zayim ve Çalışkan, 2010). Yeniçeri'ye (2002) göre de değişimi kabul eden bireyler diğerlerine yardımcı olma gibi davranışlar sergilerken, değişim karşısında direnç gösteren bireyler ise işten ayrılma, değişime engel olma gibi tepkiler gösterebilmektedirler. Değişim süreci, değişime hazır olma, değişimi benimseme ve kurumsallaşma, başka bir deyişle değişimin içselleştirilerek norm haline gelmesi olmak üzere üç aşamadan meydana gelmektedir (Armenakis ve Harris, 2002). Bu bağlamda, değişimin gerçekleşmesi için öncelikle bireylerin değişime hazır durumda olmaları, yapılacak değişim ve yenilikleri benimsemeleri ve bunu içselleştirmelerinin gerekli olduğu söylenebilir.

Öz yeterlilik, proaktif kişilik ve değişime açıklık ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, değişkenlerin bir arada incelendiği çeşitli araştırmalar; öz yeterlilik ve proaktif kişilik (Morrison ve Phelps, 1999; Bledow ve Frese 2009; Ohly ve Fritz 2007; Çetin, 2011), öz yeterlilik ve değişime açıklık (Cunningham ve diğerleri, 2002; Jones, Jimmieson, Griffiths, 2005; Herold, Fedor, Caldwell, 2007; Yılmaz, 2010; İnandı, Yeşil, Karatepe ve Uzun, 2015), proaktif kişilik ve değişime açıklık (Crant, 1996; Bateman ve Crant, 1999; Akın, 2014; Çini, 2014) olduğu görülmektedir. Morrison ve Phelps, (1999), genel öz yeterlilik ve proaktif iş davranışlarının ilişkili olduğunu belirtmektedir. Bledow ve Frese (2009) de yaptıkları araştırma sonucunda yüksek öz yeterliliğin daha fazla proaktif davranışa yol açtığı sonucuna varmışlardır. Benzer şekilde, Ohly ve Fritz (2007) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre de işle ilgili öz yeterliliğin işte proaktif davranışa neden olduğu ile ilgili bir bulgu elde edilmiştir. Çetin (2011) ise konu ile ilgili olarak yaptığı araştırmada, bireylerin öz yeterlilik algılarındaki artışın; yenilikçilik, risk alma, proaktiflik davranışları da arttırdığı sonucunu elde etmiştir. Bu bağlamda, bireylerin öz yeterlilik algılarının yüksek olması, bir işi yapma ile ilgili olarak kendilerini yeterli görmeleri, kendilerine güvenmeleri ve başladıkları işi devam ettirmelerinin, proaktif davranışları daha çok göstermelerine neden olacağı ifade edilebilir. Çini'nin (2014) de ifade ettiği gibi, proaktif kişilik özellikleri gösteren bireylerin sahip oldukları en önemli özelliklerinden birisi özgüven düzeylerinin yüksek olmasıdır.

Öz yeterlilik inancı düşük olan bireyler değişime karşı olumsuz bir yaklaşım gösterirken, öz yeterlilik algısı yüksek olan bireyler ise değişime karşı olumlu yönde yaklaşım sergilemektedirler (Herold, Fedor ve Caldwell, 2007). Bu bağlamda, öz yeterlilik inancının yüksek olmasının proaktif davranışlar göstermenin öncüllerinden biri olduğu, değişime karşı direncin daha az olması ve değişime açıklık üzerinde olumlu etkileri olduğu ifade edilebilir. Zadeoğulları'na (2010) göre, değişimi gerçekleştirmek için kendine güveni, öz yeterliliği yüksek olan ve işle ilgili problem çözmede daha aktif davranışlar gösteren bireyler örgütsel değişime daha açık olmaktadır. Literatürde öz yeterlilik algısı yüksek olan bireylerin değişime daha açık olduğu ile ilgili farklı araştırmalar da bulunmaktadır. Örneğin, Jones, Jimmieson, Griffiths (2005) yaptıkları araştırmada, öz yeterlilik algısı yüksek olan bireylerin bir bilgiye zamanında ulaşarak yapılacak değişimlerde aktif bir şekilde rol alarak değişime karşı daha açık oldukları sonucuna varmışlardır. Bunun aksine, değişimin gerçekleştiği ortamlarda öz yeterlilik algısı düşük olan bireyler değişime karşı olumsuz bir yaklaşım sergilemektedirler (Herold, Fedor, Caldwell, 2007). Buna ek olarak, Cunningham ve diğerleri (2002) de öz yeterlilik algısı yüksek olan bireylerin değişime karşı daha hazır bulduklarını belirtmektedirler.

Kiremit'e (2006) göre, öğretmenlik mesleğinde, alan bilgisi yanında öz yeterlilik algısının yüksek düzeyde olması gerekmektedir. Çünkü öğretmenlerin öz yeterlilik algılarının yüksek olması durumunda sınıf yönetimi becerileri de gelişecektir (Babaoğlan ve Korkut, 2010). Bu ifadeden yola çıkarak, öğretmenlerin öğretme, sınıf yönetimi, araç gereç kullanımı, öğretim yöntem ve teknikleri, kişiler arası iletişim becerileri, kavramsal beceriler gibi çeşitli konularda yeterli düzeyde olmalarının; eğitim-öğretim faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi aşamasında önemli olduğu ve yüksek öz yeterlilik inancına sahip öğretmenlerin eğitim faaliyetlerini de olumlu yönde etkileyeceği sonucuna varılabilir. Okulda değişim uygulamalarının başarılı olması, öncelikle öğretmenlerin bu uygulamaları benimseyerek kabul etmesine, değişime açıklığına ve değişime uyum sağlamasına bağlı olmaktadır (Lee, 2000; Çalışkan, 2011; Demirtaş, 2012). Bunun yanı sıra, okul çevresinin değişim konusunda istekli olması, okula destek vermesi, hatta değişim konusunda okula baskı yapması gerekmektedir (Demirtaş, 2012). Bu nedenle, çevresinden girdi alarak bu girdileri çıktılar halinde tekrar çevreye veren açık sistemler olarak okulların, dolayısıyla okulda görevli yönetici ve öğretmenlerin değişime karşı gösterdikleri tepkilerin eğitim öğretim faaliyetlerinin verimlilik ve etkililiği üzerinde önemli bir rolü olduğu ifade edilebilir.

Eğitim alanında yapılan veya yapılması planlanan değişimlerin gerçekleştirilebilmesi için öğretmenlerin öz yeterlilik düzeylerinin belirlenmesi ve değişimlerin bu doğrultuda planlanarak yapılmasının uygulayıcıların değişimi doğru şekilde yönetmelerinde katkısı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca, yapılan araştırma öğretmenlerin proaktif kişilik özelliği düzeylerinin belirlenerek değişim karşısında aktif veya pasif roller alabileceği hakkında öngörüler oluşturması açısından önemli görülmektedir. Bu nedenle araştırmada, öz yeterliliğin, proaktif kişilik ve değişime açıklık ile ilişkisinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

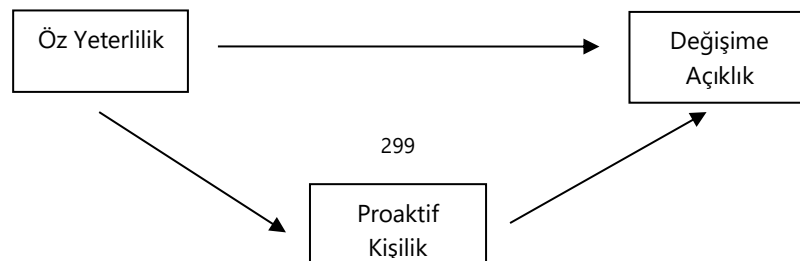
Bu temel amaçtan yola çıkarak aşağıdaki sorulara yanıt aranmaya çalışılmıştır:

1. Öğretmenlerin öz yeterlilik, proaktif kişilik ve değişime açıklık algılarının düzeyi nedir?
2. Öğretmenlerin öz yeterlilik algıları, proaktif kişilik ve değişime açıklık davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Öz yeterlilik ve değişime açıklık arasındaki ilişkide proaktif kişilik özelliklerinin aracı rolü var mıdır?

## YÖNTEM

### *Araştırmanın Modeli*

Öğretmenlerin öz yeterlilik algıları, proaktif kişilik özellikleri, değişime açıklık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak yapılan bu araştırma, nicel araştırma yöntemiyle yürütülmüş ve ilişki model kullanılmıştır. İlişkisel model, iki ve daha çok değişken arasında ilişki olup olmadığını ve/veya ilişkinin derecesini belirlemeye amaçlayan bir araştırma modelidir (Fraenkel ve Wallen, 2006). Araştırmada yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin belirlenmesine çalışılmıştır. Değişkenler arasında varsayılan ilişkiler Şekil 1'deki hipotez modelde görülmektedir.



Şekil 1. Değişkenler arası ilişkilere ait hipotez model

*Evren ve Örneklem*

Araştırmanın evreni 2016-2017 eğitim öğretim yılında Gaziantep ili merkez ilçelerindeki ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden oluşmaktayken; örneklem ise bu evrenden küme örnekleme yoluyla 24 farklı okuldan seçilen 356 öğretmenden oluşmaktadır. Veri toplama araçlarının geri dönüş oranı dikkate alınarak 500 öğretmene ölçeklerin yer aldığı ölçek dağıtılmıştır. Geri dönen 380 ölçekten hatalı ve eksik kodlanan ölçekler çıkarılmış, uç değer temizliği yapıldıktan sonra kalan 356 ölçek üzerinde analizler yapılmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili bilgiler aşağıdaki Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1.

*Araştırmaya Katılan Öğretmenlere Ait Demografik Bilgiler*

Demografik Bilgiler		n	%
Cinsiyet	Erkek	148	41,6
	Kadın	208	58,4
Medeni Hal	Evli	231	64,9
	Bekâr	125	35,1
Yaş	21-30	195	54,8
	31-40	131	36,8
	41 ve üzeri	30	8,4
Kıdem	1-10	262	73,6
	11-20	78	21,9
	21 ve üzeri	16	4,5
Branş	Sınıf Öğretmeni	183	51,4
	Diğer Branşlar	173	48,6
Okul Türü	İlkokul	229	64,3
	Ortaokul	127	35,7
Öğrenim Durumu	Lisans	338	94,9
	Yüksek Lisans	18	5,1
<b>Toplam</b>		<b>356</b>	<b>100</b>

Tablo 1’de yer alan demografik özellikler incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin, 148’inin erkek (%41,6), 208’inin ise kadın (%58,4) öğretmen olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin 231’i evli (%64,9), 125’i ise bekâr (%35,1) öğretmenden oluşmaktadır. Yaş gruplarına göre, çoğunluğun 195 (%54,8) genç öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. Kıdem bakımından da öğretmenlerin büyük çoğunluğunun 262 (%73,6) 1-10 yıl arasında kıdeme sahip oldukları görülmektedir. Katılımcıların 183’ü (%51,4) sınıf öğretmeni iken; 173’ü (%48,6) diğer branş öğretmenlerinden oluşmaktadır. Okul türüne göre, öğretmenlerin 229’u (%64,3) ilkokullarda, 127’si (%35,7) ortaokullarda görev yapmaktadır. Lisans mezunu öğretmenlerin sayısı 338 (%94,9) iken, lisansüstü öğretmenleri sayısının ise 18 (%5,1) olduğu görülmektedir.

*Veri Toplama Araçları*

Araştırmada kullanılan ölçme araçları, katılımcıların demografik bilgilerinin yer aldığı birinci bölüm; 17 maddeden oluşan genel öz yeterlilik ölçeğinin bulunduğu ikinci bölüm; 10 maddeden oluşan kısaltılmış proaktif kişilik ölçeğinin yer aldığı üçüncü bölüm ve 14 maddeden oluşan okulların değişime açıklığı ölçeğinin bulunduğu dördüncü bölüm olmak üzere toplam dört bölümden oluşmaktadır.

*Genel Öz Yeterlilik Ölçeği:* Sherer ve arkadaşları (1982) tarafından geliştirilen ölçek, Yıldırım ve İlhan (2010) tarafından Türkçeye uyarlanarak, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Ölçek geliştirme aşamasında ölçüt geçerliği için Kontrol Odağı Ölçeği, Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği, Beck Depresyon Ölçeği ve Spielberger Sürekli Kaygı Envanteri (STAI) ile araştırmada kullanılan Genel Öz Yeterlilik Ölçeği’nin yüksek düzeyde korelasyona sahip olduğu belirlenmiştir. Ölçek toplam 17 maddeden ve başlama (n=9), yılmama (n=5), sürdürme çabası-ısrar (n=3) olmak üzere üç boyuttan oluşmakta, 5’li Likert tipinde cevaplanmaktadır. Orijinal ölçeğin geneli için iç tutarlılık katsayısı .80 iken; araştırmada kullanılan ölçeğin tümüne ait Cronbach’s Alpha iç tutarlılık katsayısı (n=17) ise .84 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin orijinalinde açılımlayıcı faktör analizi (AFA)



sonucunda üç boyutun açıkladığı toplam varyansın %41,47 olduğu görülürken; yapılan araştırmada açımlayıcı faktör analizi sonucunda KMO= .87, üç boyut için açıklanan toplam varyansın ise %55,46 olduğu görülmüştür.

*Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği:* Bateman ve Crant (1993) tarafından geliştirilen ölçek, Claes, Beheydt ve Lemmens (2005) tarafından revize edilmiştir. Akın, Abacı, Kaya ve Arıcı (2011) ölçeği 10 madde ve tek boyuttan oluşacak biçimde kısaltarak Türkçeye uyarlamışlardır. Claes, Beheydt ve Lemmens (2005) ölçeğe ait tek boyutta açıklanan toplam varyansı %34,7 olarak belirlemişlerdir. Yapılan açımlayıcı faktör analizi (AFA) sonucunda ise KMO= .87, tek boyutta açıklanan toplam varyansın %45,76 olduğu görülmüştür. Orijinal ölçeğin geneli için Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı .86 olarak belirlenmiş ve araştırmada da benzer şekilde (n=10) .86 olarak bulunmuştur. Ayrıca, Akın, Abacı, Kaya ve Arıcı'nın (2011) Türkçeye uyarlama yaptığı DFA sonucunda elde edilen modelin Ki-kare değerinin ( $\chi^2=47.91$ , n=332, sd=29, p=0.02) anlamlı olduğu görülmüştür. Uyum iyiliği değerleri ise RMSEA=.044, NFI=.99, CFI=.99, IFI=.99, RFI=.97, GFI=.97, AGFI=.95 ve SRMR=.033 şeklinde belirlenmiştir.

*Değişime Açıklık Ölçeği:* İlköğretim okullarının değişime açıklığını belirlemek amacıyla, Smith ve Hoy (2007) tarafından geliştirilen (Openness To Change Scala-FCOS) ve Demirtaş (2012) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan okulların değişime açıklık ölçeği, 14 madde ve öğretmenlerin değişime açıklığı (n=5), müdürlerin değişime açıklığı (n=6) ve okul çevresinin değişim baskısı (n=3) olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Ölçek uyarlama aşamasında yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda KMO = .86, üç boyutta açıklanan toplam varyans % 59,32 olarak hesaplanmıştır. Araştırmada yapılan açımlayıcı faktör analizi (AFA) sonucunda ise KMO= .87, üç boyutta açıklanan toplam varyansın ise %75,58 olduğu görülmüştür. Ölçeğin orijinalinde geneline ait iç tutarlılık katsayısı .78 iken; araştırmada kullanılan ölçeğin tümüne ait Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı (n=14) ise .89 olarak bulunmuştur.

#### *Verilerin Analizi*

Veriler SPSS 22.0 ve AMOS 23.0 programları kullanılarak analiz edilmiştir. Öncelikle betimsel istatistikler, ölçülen her bir değişkenin frekans (N) ve yüzde (%) dağılımları, aritmetik ortalama ve standart sapmaları, sonrasında değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Daha sonra, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerinin analiz etmek amacıyla yapısal eşitlik modellemesi aracılığıyla yol (path) analizi yapılmıştır. Hoe'ya (2008) göre, yapısal eşitlik modeli (YEM), ölçüm modeli veya doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile yapısal modeli eşzamanlı olarak istatistiksel testte bir araya getiren güçlü bir istatistik teknik olarak tanımlanmaktadır. Analiz öncesinde SPSS programında her bir değişken için kayıp değerler incelenmiş, uçdeğerler işaretlenerek p<.001 düzeyinde ki-kare değeri, kritik ki-kare değerini aşan uç değerler silinmiştir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). Buna ek olarak AMOS çok değişkenli basıklık değeri hesaplanmış ve hesaplanan basıklık değeri 8'den küçük olduğu için verilerin normal dağılım gösterdiği (Kline, 2011) belirlenmiştir. Aracılık etkisinin anlamlılığını test etmek amacıyla Jose (2003) tarafından geliştirilen Med Graph-I programı kullanılarak Sobel Testi yapılmıştır. Ölçeklerin tümü için, daha önce keşfedilmiş ve daha az faktör altında birleştirilmiş ölçeklerin, araştırmanın yapıldığı örneklemede de benzer olup olmadığını test etmek amacıyla (Meydan ve Şeşen, 2015) DFA yapılmıştır. Analiz sonucu ortaya çıkan uyum değerleri aşağıdaki Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2.

*DFA Sonucu Elde Edilen Model Uyum Değerleri*

Uyum Değerleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Genel Öz Yeterlilik Ölçeği		Proaktif Kişilik Ölçeği	Değişime Açıklık Ölçeği	
			1. düzey	2. düzey	1. düzey	1. düzey	2. düzey
			DFA	DFA	DFA	DFA	DFA
$\chi^2$	p>0.05	-	136.17	135.07	68.70	74.00	66.91
sd	-	-	85	84	25	40	39
$\chi^2/sd$	$\leq 3$	$\leq 4-5$	1.60	1.61	2.75	1.85	1.72
RMR	$\leq 0.05$	0.06 - 0.08	.03	.03	.03	.04	.03
RMSEA	$\leq 0.05$	0.06 - 0.08	.04	.04	.07	.05	.05
GFI	$\geq 0.90$	0.89 - 0.85	.95	.95	.96	.96	.97
AGFI	$\geq 0.90$	0.89 - 0.85	.93	.93	.94	.94	.94
NFI	$\geq 0.90$	0.94 - 0.90	.93	.93	.94	.97	.97
IFI	$\geq 0.95$	0.94 - 0.90	.97	.97	.96	.99	.99
TLI	$\geq 0.95$	0.94 - 0.90	.96	.96	.94	.98	.98
CFI	$\geq 0.97$	$\geq 0.95$	.97	.97	.96	.99	.99

Not: Uyum İyiliği Değerleri (Sümer, 2000; Kline, 2011; Meydan ve Şeşen, 2015)'den alınmıştır.

Tablo 2'de yer alan ve analiz sonucu elde edilen uyum değerlerinin üç ölçek için de iyi uyum değerlerinde olduğu sonucu elde edilmiştir. Model uyumuna ilişkin birçok değer olmasına rağmen araştırmacılar tarafından genellikle raporlanan değerlerin  $\chi^2$ ,  $\chi^2/df$ , GFI, IFI, CFI, RMSEA, RMR, NFI ve AGFI değerleri olduğu görülmektedir (Meydan ve Şeşen, 2015, s.72). Bu nedenle araştırmada bu değerlerin kullanılmasına karar verilmiştir.  $\chi^2/df$  değerinin 3'ten küçük veya eşit olmasının iyi uyum değeri (Sümer, 2000) olduğundan yola çıkarak analiz için  $\chi^2/df$  oranının iyi uyum değerine sahip olduğu ifade edilebilir. RMSEA (Yaklaşık hataların ortalama karekökü) ve RMR (Ortalama hataların karekökü) değerlerinin 0.05'ten küçük veya eşit olmasının iyi uyum göstergesi olduğu (Sümer 2000; Kline, 2011); 0.06-0.08 arasında olmasının ise kabul edilebilir değerler (Meydan ve Şeşen, 2015) olduğundan hareketle RMSEA değerinin proaktif kişilik ölçeği için kabul edilebilir; diğer iki ölçek için iyi uyum değerinde olduğu, RMR değerinin ise tüm ölçekler için iyi uyum değerinde olduğu söylenebilir. GFI (İyilik uyum indeksi) ve AGFI (Düzeltilmiş iyilik uyum indeksi) uyum değerlerinin 0.90 ve üzeri değerinde olması iyi uyumu (Sümer 2000), 0.85-0.89 arasında olması ise kabul edilebilir uyumu (Meydan ve Şeşen, 2015); göstereceğinden, analizden elde edilen değerlerin iyi uyuma sahip olduğu ifade edilebilir. Diğer uyum iyiliği değerlerinden NFI (Normlaştırılmış uyum indeksi), IFI (Artırmalı uyum indeksi) ve TLI (Normlaştırılmamış uyum indeksi) değerlerinin 0.95 ve üzeri değerinde olması iyi uyuma; 0.90-0.94 arasında olması ise kabul edilebilir uyum değerlerine işaret etmektedir. Bu nedenle, her üç değerinde de iyi uyum değerinde veya bu değerlere çok yakın olduğu görülmektedir. CFI (Karşılaştırmalı uyum indeksi değerinin 0.97 ve üzeri olmasının iyi uyum; 0.95 ve üzeri olmasının kabul edilebilir uyum değeri olduğundan yola çıkarak elde edilen değerlerin iyi uyum değerine sahip olduğu söylenebilir. Son olarak, Genel öz yeterlilik ve Değişime açıklık ölçeklerinde 1. ve 2. düzey DFA sonuçlarında elde edilen değerler arasındaki fark kayda değer büyüklükte olmadığı için ECVI (Beklenen çapraz doğrulama indeksi) değerine yer verilmemiştir.

**BULGULAR**

Araştırmada, yapısal eşitlik modelinin verilerinin analizinde AMOS programı, diğer analizlerde ise SPSS programı kullanılmıştır. Değişkenlere ait betimleyici istatistikler Tablo 3.'te yer almaktadır.

Tablo 3.

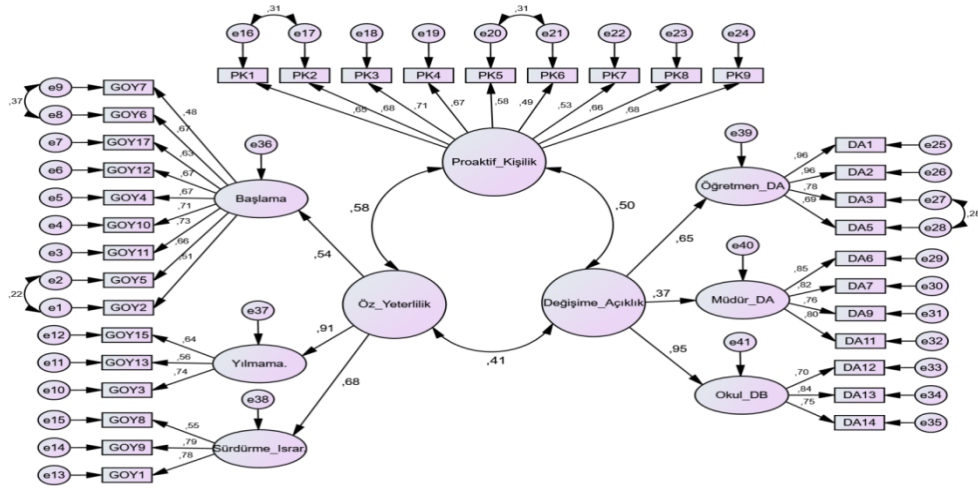
*Betimleyici İstatistikler*

Değişkenler	n	$\bar{X}$	Ss.	S.Hata
1. Öz yeterlilik	356	4.03	.50	.03
2. Proaktif kişilik	356	3.82	.54	.03
3. Değişime açıklık	356	3.68	.64	.03

\*p<.05, \*\*p<.01

Tablo 3.'teki ortalamalar incelendiğinde, değişkenlere ait ortalama puanlar birbirine yakın olmakla birlikte, en düşük ortalama puanın değişime açıklık, en yüksek ortalama puanın ise öz yeterlilikte olduğu görülmektedir.

Ölçeklerin her biri için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçme modeli uyum değerlerinin iyileştirilmesi amacıyla farklı boyutlardaki maddeler ile yüksek düzeyde korelasyona sahip olduğu görülen değişime açıklığın 4. maddesi (DA4) silinmiştir. Meydan ve Şeşen'e (2015) göre aynı boyutu ölçmek için yapılandırılan ve dolayısıyla birbirleri ile ilişkili olan maddelerin arasına kovaryans eklenerek ki-kare değeri düşürülerek model uyum değerleri iyileştirilebilir. Bu ifadeden yola çıkarak, GOY2 ve GOY5, GOY6 ve GOY7, PK1 ve PK2, PK5 ve PK6, DA3 ve DA5 maddeleri arasına kovaryans eklenerek ki-kare değeri aşağı çekilmiş, model uyum değerleri iyileştirilmiştir. Bu işlem sonucunda ölçme modelinde tüm örtük değişkenlerin birbirleriyle pozitif yönde anlamlı bir korelasyona sahip oldukları bulunmuştur (Şekil 2).



Şekil 2. Standardize edilmiş katsayılar ile ölçme modeli

Not: Öğretmen\_DA: Öğretmenlerin değişime açıklığı, Müdür\_DA: Müdürlerin değişime açıklığı, Okul\_DB: Okul çevresinin değişim baskısı.

Şekil 2'de görüldüğü üzere öz yeterlilik hem proaktif kişilik ile ( $r = .58$ ) hem de değişime açıklık ile ( $r = .41$ ) pozitif bir ilişkiye sahiptir. Ayrıca proaktif kişilik ile değişime açıklık arasında da ( $r = .50$ ) pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Modele ait uyum değerleri aşağıda yer alan Tablo 4'te sunulmaktadır.

Tablo 4.  
ÖY, PK ve DA Ölçme Modeline Ait Uyum Değerleri

$\chi^2$	$\chi^2/df$	p	RMR	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	IFI	TLI	CFI
789.14	1.45	0.00	0.05	0.04	0.89	0.87	0.87	0.96	0.95	0.96

Not: ÖY: Öz yeterlilik, PK: Proaktif kişilik, DA: Değişime açıklık

Tablo 4'te modele ait uyum değerlerinin kabul edilebilir değerlerde veya bu değerlere çok yakın düzeyde olduğu görülmektedir. Modele ait korelasyon katsayıları ve belirtilen yollara ait standardize edilmemiş tahmin değeri (B), standart hata, t-değeri, standardize edilmiş beta ( $\beta$ ) ve anlamlılık (p) değerleri Tablo 5'de sunulmuştur.

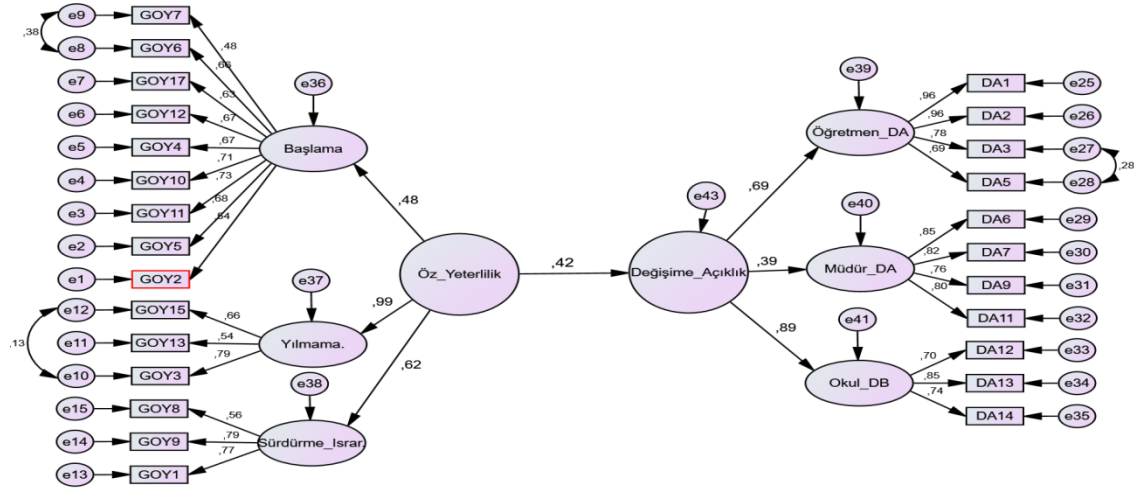
Tablo 5.  
ÖY, PK ve DA Ölçme Modeline Ait Korelasyon Katsayıları

Korelasyonlar	Standardize edilmemiş tahmin değeri (B)	Standart Hata	C.R (t-değeri)	Standardize $\beta$	p
ÖY $\longleftrightarrow$ DA	.07	.02	3.96	.41	.00
ÖY $\longleftrightarrow$ PK	.08	.02	4.91	.58	.00
PK $\longleftrightarrow$ DA	.14	.03	5.42	.50	.00

Not: ÖY: Öz yeterlilik, PK: Proaktif kişilik, DA: Değişime açıklık

Tablo 5 'te görüldüğü üzere, ölçme modeline ait standardize edilmiş  $\beta$  değerlerinin .41 ile .58 arasında değiştiği görülmektedir. Öz yeterlilik ve değişime açıklık arasındaki ilişkinin (t-değeri= 3.96, p= .00), öz yeterlilik ve proaktif kişilik arasındaki ilişkinin (t-değeri= 4.91, p= .00), proaktif kişilik ve değişime açıklık arasındaki ilişkinin (t-değeri= 5.42, p= .00) istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Teorik varsayımlara dayalı olarak, geliştirilen yapısal modelde, proaktif kişilik özelliğinin öz yeterlilik ile değişime açıklık arasında aracı rolünü belirlemek için öncelikle öz yeterlilik ile değişime açıklık arasındaki nedensel ilişki yapısal eşitlik modeli kullanılarak analiz edilmiştir (Şekil 3). Yapılan analiz sonucu ortaya çıkan standardize edilmiş yol katsayıları Şekil 3' te görülmektedir.



Şekil 3. Öz yeterlilik ve değişime açıklığa ait standardize edilmiş yol katsayıları ile yapısal eşitlik modeli

Not: Öğretmen\_DA: Öğretmenlerin değişime açıklığı, Müdür\_DA: Müdürlerin değişime açıklığı, Okul\_DB: Okul çevresinin değişim baskısı.

Şekil 3'de görüldüğü üzere öz yeterlilik ile değişime açıklık (.42) pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Öz yeterlilik ile değişime açıklık arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Başka bir ifadeyle, yüksek öz yeterlilik inancına sahip olan bireyler yapılacak değişimler karşısında daha az direnç göstererek, değişime daha kolay adapte olmakta ve dolayısıyla değişime açık hale gelmektedirler. Modele ait uyum değerleri aşağıdaki Tablo 6'da görülmektedir.

Tablo 6.

ÖY ve DA Modeline Ait Uyum Değerleri

$\chi^2$	$\chi^2/df$	p	RMR	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	IFI	TLI	CFI
789.14	1.45	0.00	0.05	0.04	0.89	0.87	0.87	0.96	0.95	0.96

Not: ÖY: Öz yeterlilik, DA: Değişime açıklık

Tablo 6'da modele ait uyum değerlerinin kabul edilebilir değerlerde veya bu değerlere çok yakın düzeyde olduğu görülmektedir. Modelde belirtilen yollara ait standardize edilmemiş tahmin değeri, standart hata, t-değeri, standardize edilmiş beta ve anlamlılık değerleri Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7.

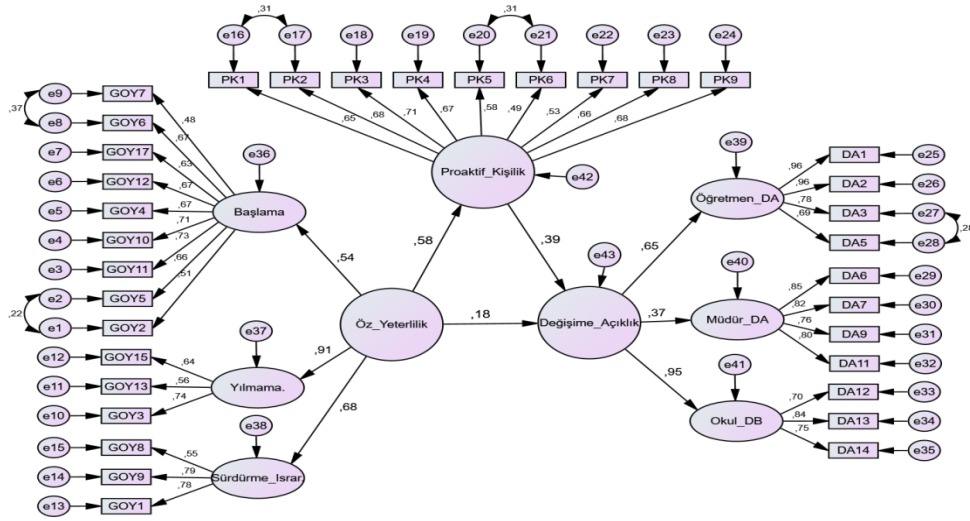
ÖY ve DA Modeline Ait Yol Katsayıları

Yol	Standardize edilmemiş tahmin değeri (B)	Standart Hata	C.R (t-değeri)	Standardize $\beta$	p
ÖY → DA	1.06	.25	4.26	.42	.00

Not: ÖY: Öz yeterlilik, DA: Değişime açıklık

Tablo 7'deki öz yeterlilik ve değişime açıklık modeline ait standardize edilmiş  $\beta$  değeri (.42), t-değeri (4.26) ve bu değerlerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p=.00) görülmektedir.

Aracılık rolünü test etmek amacıyla öz yeterlilik (bağımsız değişken) ve değişime açıklık (bağımlı değişken) değişkenleri arasına proaktif kişilik (aracı değişken) eklenerek yapısal eşitlik modeli ile analiz yapılmıştır. Analiz sonucu ortaya çıkan standardize edilmiş yol katsayıları Şekil 4' te sunulmuştur.



Şekil 4. Öz yeterlilik, proaktif kişilik ve değişime açıklık standardize edilmiş yol katsayıları ile yapısal eşitlik modeli

Not: Öğretmen\_DA: Öğretmenlerin değişime açıklığı, Müdür\_DA: Müdürlerin değişime açıklığı, Okul\_DB: Okul çevresinin değişim baskısı.

Şekil 4'te görüldüğü gibi öz yeterlilik, değişime açıklığı (.18) pozitif yönde anlamlı bir şekilde ( $p=.05$ ) yordamaktadır. Benzer şekilde öz yeterlilik, proaktif kişiliği de pozitif yönde (.58) ve anlamlı ( $p=.00$ ) olarak yordamaktadır. Son olarak proaktif kişiliğin değişime açıklık üzerinde pozitif yönde (.39) ve anlamlı bir ( $p=.00$ ) yordayıcı olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Kısaca ifade etmek gerekirse, öz yeterlilik düzeyi yüksek olan birey hem değişime açık olmakta hem de proaktif kişilik özellikleri göstermektedirler. Ayrıca proaktif kişiliğe sahip bireyler yapılacak değişimlere daha açık olmaktadır. Modele ait uyum değerleri aşağıdaki Tablo 8'da görülmektedir.

Tablo 8.

ÖY, PK ve DA Yapısal Eşitlik Modeline Ait Uyum Değerleri

$\chi^2$	$\chi^2/df$	p	RMR	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	IFI	TLI	CFI
789.14	1.45	0.00	0.05	0.04	0.89	0.87	0.87	0.96	0.95	0.96

Not: ÖY: Öz yeterlilik, PK: Proaktif kişilik, DA: Değişime açıklık

Tablo 8'de modele ait uyum değerlerinin kabul edilebilir değerlerde ya da bu değerlere oldukça yakın düzeyde olduğu görülmektedir. Modelde belirtilen yollara ait standardize edilmemiş tahmin değeri, standart hata, t-değeri, standardize edilmiş beta ve anlamlılık değerleri Tablo 9'da yer almaktadır.

Tablo 9.

ÖY, PK ve DA Yapısal Eşitlik Modeline Ait Yol Katsayıları

Yol	Standardize edilmemiş tahmin değeri (B)	Standart Hata	C.R (t-değeri)	Standardize $\beta$	p
ÖY → DA	.41	.21	1.96	.18	.05
ÖY → PK	1.06	.20	5.28	.58	.00
PK → DA	.47	.11	4.13	.39	.00

Not: ÖY: Öz yeterlilik, PK: Proaktif kişilik, DA: Değişime açıklık

Tablo 9 incelendiğinde, modele ait standardize edilmiş  $\beta$  değerlerinin .18 ile .58 arasında değiştiği görülmektedir. Öz yeterlilik ve değişime açıklık arasındaki ilişkinin (t-değeri= 1.96, p= .05), öz yeterlilik ve proaktif kişilik arasındaki ilişkinin (t-değeri= 5.28, p= .00), proaktif kişilik ve değişime açıklık arasındaki ilişkinin (t-değeri= 4.13, p= .00) istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Modele proaktif kişilik özelliklerinin dâhil edilmesiyle birlikte öz yeterliliğin değişime açıklık üzerindeki doğrudan etkisinde bir azalma meydana gelmiş ve bu azalmanın anlamlı olduğu belirlenmiştir. Öz yeterlilik ve değişime açıklık arasındaki ilişkinin proaktif kişiliğin modele eklenmesi sonucunda tamamen ortadan kalkmayıp bir miktar düşmesi, farklı aracı değişkenlerin de olduğunu ortaya koymaktadır. Çünkü öz yeterlilik ve değişime açıklık arasındaki ilişki proaktif kişiliğin aracılığı ile tamamen ortadan kalksaydı, güçlü ve tek bir aracı değişkenin varlığı söz konusu olacaktı. Bu nedenle araştırmada elde edilen bulgulara göre ilişkinin bir miktar düşmesi sebebi ile proaktif kişiliğin kısmi aracı değişken olduğunu söylemek mümkündür.

Aracılık etkisinin anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla Sobel testi yapılmıştır. Testin temel mantığı, modelde bulunan değişkenlere ait standart hataları hesaba katarak, regresyon katsayısındaki değişimin anlamlılığını test etmektir (Meydan ve Şeşen, 2015). Bu doğrultuda veriler, Jose'un (2003) geliştirdiği MedGraph-I programına girilmiş ve ortaya çıkan sonuçlar aşağıdaki Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10.

*Öz Yeterliliğin Değişime Açıklığı Yordamasında Proaktif Kişiliğin Aracılık Etkisinin Anlamlılığına İlişkin Sobel Testi Sonuçları*

<b>Aracılık Türü</b>	<b>Kısmi aracı</b>
Sobel Z-değeri	3.94369
Anlamlılık	0.00008
Doğrudan etki	0.175
Dolaylı etki	0.102
Toplam etki	0.277***

Tablo 10'da görüldüğü üzere aracılık etkisinin anlamlılığını test etmek amacıyla yapılan Sobel testi sonucunda proaktif kişiliğin aracılık etkisinin,  $p < .00$  düzeyinde anlamlı olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde, öz yeterliliğin, değişime açıklık üzerindeki toplam etkisi  $\beta = 0.277$ , proaktif kişilik araya girdiğinde değişime açıklık üzerine doğrudan etkisi  $\beta = 0.175$  olmaktadır. Proaktif kişiliğin aracılık etkisinden kaynaklanan dolaylı etkinin ise  $\beta = 0.102$  olduğu görülmektedir. Proaktif kişilik bu ilişkide kısmi (partial) aracı role sahiptir. Başka bir ifadeyle, öz yeterlilik hem doğrudan hem de proaktif kişilik aracılığıyla değişime açıklık üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir. Buna göre öz yeterlilik inancının değişime açıklık ve proaktif kişilik üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu ifade edilebilir.

## TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın temel amacı, ilkökul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin öz yeterlilik algıları, proaktif kişilik özellikleri ve değişime açıklıkları arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik modeli ile test edilmesidir. Bu doğrultuda ilk önce değişkenlere ilişkin betimsel istatistikler (ortalama değerler, standart sapma, standart hata) hesaplanmıştır. En yüksek ortalama puanın öz yeterlilikte (4.03) olduğu görülmektedir. Daha sonra sırasıyla proaktif kişilik (3.82) ve değişime açıklık (3.68) puanları gelmektedir. Betimleyici istatistikler hesaplandıktan sonra örtük değişkenler (öz yeterlilik, proaktif kişilik ve değişime açıklık) arasındaki ilişkiler incelenmiş ve ölçme modelinde örtük değişkenlerin tümünün birbirleriyle anlamlı bir korelasyona sahip oldukları belirlenmiştir. Öz yeterlilik, proaktif kişilik ve değişime arasında orta düzeyde pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Teorik varsayımlara dayalı olarak öz yeterliliğin, proaktif kişilik ve değişime açıklık üzerinde etkili olabileceği düşüncesinden yola çıkılarak yapısal eşitlik modeli oluşturulmuş ve proaktif kişiliğin aracılık etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Bunun için öncelikle öz yeterliliğin değişime açıklık üzerindeki etkisine bakılmış ve aralarında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki (.42) olduğu bulgusu elde edilmiştir. Başka bir ifadeyle, öz yeterlilik algısı yüksek olan öğretmenlerin okulda yapılacak değişim ve yenilikler karşısında daha az direnç gösterecekleri, değişime daha kolay adapte olacakları ve dolayısıyla değişime açık hale gelecekleri ifade edilebilir. Okulda yapılacak değişimin ve yeniliklerin başarılı bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için, öncelikle öğretmenlerin değişimi benimseyerek kabul etmesi, değişime açık olmaları ve değişime uyum sağlamaları

gerekmektedir (Lee, 2000; Çalışkan, 2011; Demirtaş, 2012). Zadeoğulları'na (2010) göre de kendine güveni, öz yeterliliği yüksek olan ve işle ilgili problem çözmede aktif davranışlar sergileyen bireyler örgütsel değişime daha açık olmaktadır.

Örtük değişkenler arasındaki nedensellik ilişkilerini belirlemek için yol (path) analizi ve modele ait kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşılmıştır. Bunun sonucunda, en yüksek ilişkinin öz yeterlilik ile proaktif kişilik arasında, en düşük ilişkinin ise öz yeterlilik ve değişime açıklık arasında olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, proaktif kişilik ve değişime açıklık arasında orta düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Araştırmadan elde edilen bulguyu destekler şekilde, proaktif kişilik ile öz yeterlilik arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğuna dair çeşitli araştırmalar mevcuttur (Lin, Lu, Chen ve Chen, 2014; Prabhu, McGuire, Drost ve Kwong, 2012). Bunun yanı sıra, Ohly ve Fritz (2007) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre de işle ilgili öz yeterliliğin işte proaktif davranışa yol açtığı sonucu elde edilmiştir. Bledow ve Frese (2009) de yaptıkları araştırma sonucunda yüksek öz yeterliliğin daha fazla proaktif davranışa yol açtığı sonucuna varmışlardır. Morrison ve Phelps, (1999), genel öz yeterlilik ve proaktif iş davranışlarının ilişkili olduğunu belirtmektedir. Benzer şekilde, Çetin (2011) ise yaptığı araştırmada, bireylerin öz yeterlilik algılarındaki artışın; yenilikçilik, risk alma, proaktiflik davranışları da arttırdığı sonucuna varmıştır. Bu bağlamda, öğretmenlerin öz yeterlilik algılarının yüksek olması, okulla veya dersle ilgili bir işi yapma konusunda yeterliliklerine dair inançları, kendilerine güvenmeleri ve başladıkları işi devam ettirmelerinin, proaktif davranışları daha çok göstermelerine neden olacağı ve dolayısıyla eğitim öğretim faaliyetlerine olumlu katkısı olacağı belirtilebilir. Çini (2014) de proaktif kişilik özellikleri gösteren bireylerin sahip olduklarını en önemli özelliklerinden birisi olarak özgüven düzeylerinin yüksek olmasını belirtmektedir.

Araştırmadan elde edilen bir diğer bulgu, öz yeterlilik algısı yüksek düzeyde olan öğretmenlerin değişime karşı daha açık oldukları sonucudur. Demirtaş'a (2012) göre, bir okuldaki değişim uygulamalarının başarısı büyük ölçüde öğretmenlerin değişimden yana olmaları, onu benimsemeleri ve uygulamalarıyla mümkün olmaktadır. Bir durum ve konu ile ilgili kişiler ne kadar güçlü yeterlik beklentilerine sahiplerse o kadar çok aktif olacak ve o kadar çok çaba harcayacaklardır (Aypay, 2010). Öğretmenle birlikte okul yönetiminin ve çevresinin de değişime karşı olumlu tutum içinde, değişimden yana olmaları da değişimin gerçekleşebilmesi için önemli görülmektedir. Bu bağlamda, yapılan bazı araştırma sonuçlarına göre de öz yeterlilik ile değişime açıklık arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Buna örnek olarak, Jones, Jimmieson, Griffiths, (2005) yaptıkları araştırmada, öz yeterlilik algısı yüksek olan bireylerin bir bilgiye zamanında ulaşarak yapılacak değişimlerde aktif bir şekilde rol alarak değişime karşı daha açık oldukları sonucuna varılmıştır. Bunun aksine, değişimin gerçekleştiği ortamlarda öz yeterliliği düşük olan bireyler değişime karşı olumsuz bir yaklaşım sergilemektedirler (Herold, Fedor, Caldwell, 2007). Cunningham ve diğerleri (2002) de öz yeterlilik duygusu yüksek olan bireylerin değişime karşı daha hazır olduklarını belirtmektedirler. Parker, Bindl ve Strauss (2010) ise, bireyleri proaktif olmaya güdüleyen kaynakları "yapabilirim", "yaparım çünkü" ve "yapmaya enerjim var" olmak üzere üç sınıfa ayırmışlardır. Buna göre "yapabilirim" kaynağından beslenen proaktif davranışın öncüllerinden birinin de öz yeterlilik olduğu belirtmişlerdir. Frese, Fay, Hilburger, Leng ve Tag'e (1997) göre de bireylerin proaktif bir yaklaşımla oluşturduğu amaçları uygularken meydana gelebilecek engellerle aktif olarak mücadele etmesi ve ısrarcı olması değişimin gerçekleştirilmesinde önemlidir. Tüm bu sonuçlardan yola çıkarak, okulda yapılacak değişimlerde, öz yeterlilik algısı yani bir işi yapabileceklerine dair algılarının yüksek olan öğretmenlerin değişime daha açık oldukları, dolayısıyla yapılacak değişim ve yenilikler karşısında daha az direnç gösterecekleri ifade edilebilir.

Analiz sonucu elde edilen bir diğer bulguda, proaktif kişilik ile değişime açıklık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Seibert, Crant ve Kraimer (1999) proaktif davranış özelliğini az gösteren bireylerin değişimden ziyade duruma uyum sağlamaya yöneldiklerini belirtirken; Çini'ye (2014) göre proaktivite değişimin olmasını beklemekten ziyade değişimi meydana getirmek olarak belirtilmektedir. Başka bir deyişle, proaktif kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin karşılaştıkları problemlerle başa çıkmada mücadeleci davranışlar sergileyerek yenilik ve değişimlerin gerçekleştirilmesinde önemli katkıları olabileceği belirtilebilir. Bu bağlamda, öğretmenlerin proaktif kişilik özelliklerine sahip olarak yapılacak işlerde zaman zaman inisiyatif almaları, ileriye yönelik adımlar atmaları, problemlerle yüzleşmekten kaçınmaları ve değişime ayak uydurmalarının okulun etkililiği için önemli olduğunu ifade etmek mümkündür. Nitekim Crant (2000) da proaktif davranışın, örgütsel etkililiğin artmasına neden olabileceğini belirtmektedir. Benzer

görevlerde çalışan iki farklı insan bir işe farklı yollardan yaklaşabilmektedirler. Biri sorumluluk almakta, yeni inisiyatifler başlatmakta, yapıcı değişimler oluşturmada, proaktif şekilde yönetmektedir. Diğeri ise, statükoyu korumakta, duruma uygun davranmaktadır (Bateman ve Crant, 1999). Bu ifadeden anlaşılacağı üzere proaktif davranışlar gösteren bireyler yapılacak değişimlerde aktif olarak rol almakta, harekete geçmekte ve dolayısıyla değişime karşı daha açık olmaktadır.

Değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan yapısal eşitlik modelinde ilk olarak öz yeterlilik ve değişime açıklık arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Modelin anlamlı çıkması, öz yeterlilik algısı yüksek olan öğretmenlerin değişime daha az direnç göstereceklerini ve değişime açık olacaklarını veya öz yeterlilik algısı düşük olan öğretmenlerin değişim karşısında daha çok direnç gösterecekleri ve değişime daha az açık olacaklarını göstermiştir. Konu ile ilgili olarak yapılan bazı araştırmalarda da (Cunningham ve diğerleri, 2002; Jones, Jimmieson, Griffiths, 2005; Herold, Fedor, Caldwell, 2007) öz yeterliliğin değişime açıklık ile olumlu yönde bir ilişkisi olduğuna yönelik bulgulara ulaşılmıştır. Modele, proaktif kişilik özelliklerinin dâhil edilmesiyle birlikte öz yeterliliğin değişime açıklık üzerinde doğrudan etkisinde bir azalma meydana geldiği ve bu azalmanın anlamlı olduğu görülmüştür. Öz yeterlilik ve değişime açıklık arasındaki ilişkinin proaktif kişiliğin modele eklenmesi ile tamamen ortadan kalkmayıp bir miktar düşmesi, farklı aracı değişkenlerin de olduğunu ortaya koymaktadır; eğer öz yeterlilik ve değişime açıklık arasındaki ilişki proaktif kişiliğin aracılığı ile tamamen ortadan kalksa idi, güçlü ve tek bir aracı değişkenin varlığı söz konusu olacaktı. Bu nedenle bu araştırmada ilişkinin bir miktar düşmesi sebebi ile proaktif kişiliğin kısmi aracı değişken olduğunu söylemek mümkündür. Başka bir deyişle, öz yeterliliğin, değişime açıklık üzerinde hem doğrudan hem de proaktif kişilik aracılığı ile dolaylı olarak etkisi bulunmaktadır. Öz yeterlilik algısı yüksek olan öğretmenler yapılacak değişimlere daha açık olmakta ve bu ilişkide proaktif kişilik özellikleri olumlu bir etki oluşturmaktadır. Dolayısıyla proaktif kişilik özelliğine sahip olan öğretmenlerin okulda yapılacak değişim faaliyetlerine etkin bir şekilde katılarak, değişime karşı daha az direnç gösterecekleri söylenebilir. Kısaca ifade etmek gerekirse, araştırma sonuçları, öğretmenlerin öz yeterlilik algıları düzeyindeki artışın, değişim faaliyetlerinde etkin rol alarak değişime daha açık olmalarına katkı sağlayacağını, proaktif kişilik özelliklerinin de bu ilişkiyi olumlu yönde etkilediğini ve proaktif kişilerin değişime daha açık olduklarını göstermektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda hem araştırmacılar hem de uygulayıcılar için birtakım önerilerde bulunmak mümkündür. Araştırmada öz yeterlilik, proaktif kişilik ve değişime açıklık arasındaki ilişki ilköğretim ve ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerden toplanan verilerin analizi sonucunda belirlenmiştir. Bu nedenle farklı kademelerde (ortaöğretim, yükseköğretim) konu ile ilgili araştırmalar yapılarak sonuçlar arasındaki benzerlik ve farklılıklar ortaya çıkarılabilir. Ayrıca, farklı şehirlerde daha geniş örneklemelerde araştırmalar yapılabilir. Dahası, değişkenler arasındaki ilişkilerin derinlemesine incelenmesi ve yöntemsel bir zenginlik sağlamak amacıyla, nitel araştırma yapılarak nitel ve nicel sonuçlar bütüncül bir çerçevede sunulabilir. Okulda öğretmenlerin yanı sıra yöneticilerin konu hakkındaki düşüncelerini belirlemeye dönük araştırmalar yapılabilir. Uygulayıcılara yönelik öneriler olarak ise, öğretmenlerin yeterliliklerini geliştirici faaliyetlere (hizmet içi eğitim, seminer, kurs vb.) katılımlarının teşvik edilmesi, alınan kararlara katılımları sağlanarak görüş ve düşüncelerine önem verilmesi, farklı düşüncelere hoşgörü ile yaklaşılması ve böylece proaktif davranışlar göstermelerinin yanı sıra değişime daha az direnç göstermelerinin sağlanması gerektiği söylenebilir. Buna ek olarak, yapılacak değişimlerden tüm paydaşların haberdar edilmesi, katılımlı bir karar alma mekanizmasının oluşturulması, değişim ve yeniliklere daha kolay uyum sağlanması üzerinde etkili olabilir.

## KAYNAKÇA/REFERENCES

- Akbulut, E. (2006). Müzik öğretmeni adaylarının mesleklerine ilişkin özyeterlilik inançları. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 24–33.
- Akbulut, H. S. (2015). *The relationship between writing self-efficacy and writing performance in a university English preparatory course*. Master of Arts, Cukurova University, The Institute of Social Sciences, Adana.
- Akın, U. (2014). Okul müdürlerinin inisiyatif alma düzeyleri ile öz-yeterlilikleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 20(2), 125-149.



- Akın, A., Abacı, R., Kaya, M. ve Arıcı, N. (2011). Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği'nin (KPÖ) Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirliği. *Paper presented at the ICES11 International Conference on Educational Sciences*, June, 22-25, Famagusta, Cyprus.
- Armenakis, A. A., & Harris, S. G. (2002). Crafting a change message to create transformational readiness. *Journal of Organizational Change Management*, 15(2), 169-183.
- Ashford, S. J., & Tsui, A. S. (1991). Self-regulation for managerial effectiveness: The role of active feedback seeking. *Academy of Management Journal*, 34(2), 251-280.
- Aslan, M., Beycioglu, K. ve Konan, N. (2008). Principals' openness to change in Malatya, Turkey. *International Electronic Journal for Leadership in Learning*, 12(8), 1-13.
- Atıcı, M. (2001). Yüksek ve düşük yetkinlik düzeyine sahip öğretmenlerin sınıf yönetimi stratejileri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 7(4), 483-499.
- Aypay, A. (2010). Genel Öz Yeterlik Ölçeği'nin (GÖYÖ) Türkçeye uyarlama çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 113-131.
- Azar, A. (2010). Ortaöğretim fen bilimleri ve matematik öğretmeni adaylarının öz yeterlilik inançları. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(12), 235-252.
- Babaoğlan, E. ve Korkut, K. (2010). Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançları ile sınıf yönetimi beceri algıları arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 1-19.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The pro-active component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1999). Proactive behavior: Meaning, impact, recommendations. *Business Horizons*, 42(3), 63-70.
- Bledow, R., & Frese, M. (2009). A situational judgment test of personal initiative and its relationship to performance. *Personnel Psychology*, 62(2), 229-258.
- Bozbaş, Y. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik inançları ve sınıf yönetimi beceri algıları arasındaki ilişki* Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Crant, J. M. (1996). The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial intentions. *Journal of Small Business Management*, 34(3), 42-49.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26, 435-462.
- Cunningham, C. E., Woodward, C.A., Shannon, H.S., MacIntosh, J., Lendrum B., Rosenbloom, D., & Brown, J. (2002). Readiness for organizational change: A longitudinal study of workplace, psychological and behavioral correlates. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 377-392.
- Çalışkan, Ö. (2011). Investigation of the relationship between teachers' readiness for organizational change and resilience. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Çetin, F. (2011). Örgüt içi girişimcilikte öz yeterlilik algısı ve kontrol odağının rolü. *Business and Economics Research Journal*, 2(3), 69-85.
- Çini, P.E. (2014). *Yönetici ve çalışanların proaktif kişilik özellikleri ve ilişkiel bağımlı benlik düzeylerinin karşılaştırılması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve Lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem A.
- Demirtaş, H. (2012). İlköğretim okullarının değişime açıklığı. *İlköğretim Online*, 11(1), 18-34.
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2006). *How to Design and Evaluate Research in Education* (6th Ed.). New York: McGraw-Hill
- Frese, M., & Fay, D. (2001). 4. Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in Organizational Behavior*, 23, 133-187.
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., & Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 139-161.
- Herold, D. M., Fedor, D. B., & Caldwell, S. D. (2007). Beyond change management: a multi level investigation of contextual and personal influences on employees' commitment to change. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 942.
- Hoe, S.L. (2008). Issues and procedures in adopting structural equation modeling technique. *Journal of Applied Quantitative Methods*, 3(1), 76-83.
- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness for organizational change: The systematic development of a scale. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 232-255.

- İnandı, Y., Yeşil, H., Karatepe, R. ve Uzun, A. (2015). Öğretmenlerin ve okul müdürlerinin öz yeterlikleri ile değişime gösterdikleri direnç arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 563-581.
- Jones, R. A., Jimmieson, N. L., & Griffiths, A. (2005). The impact of organizational culture and reshaping capabilities on change implementation success: The mediating role of readiness for change. *Journal of Management Studies*, 42(2), 361-386.
- Jose, P. E. (2003). *MedGraph-I: A programme to graphically depict mediation among three variables: The internet version, version 2.0*. Victoria University of Wellington, Wellington, New Zealand. Retrieved from <http://www.victoria.ac.nz/staff/paul-josefiles/medgraph/medgraph.php>.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluation traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Kickul, J., & Gundry, L. (2002). Prospecting for strategic advantage: The proactive entrepreneurial personality and small firm innovation. *Journal of Small Business Management*, 40(2), 85-97.
- Kiremit, H. Ö. (2006). *Fen bilgisi öğretmenliği öğrencilerinin biyoloji ile ilgili öz-yeterlik inançlarının karşılaştırılması*. Yayınlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York, NY: Guilford.
- Kondaçlı, Y., Zayim, M. ve Çalışkan, Ö. (2010). Okul yöneticilerinin değişime hazır olma tutumlarının okulun öğretim düzeyi, yöneticilerin deneyimi ve okul büyüklüğü bağlamında incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 155-175.
- Lee, J. C. K. (2000). Teacher receptivity to curriculum change in the implementation stage: The case of environmental education in Hong Kong. *Journal of Curriculum Studies*, 32(1), 95-115.
- Lee, S. M., & Peterson, S. J. (2000). Culture, entrepreneurial orientation, and global competitiveness. *Journal of World Business*, 35(4), 401-416.
- Lin, S. H., Lu, W. C., Chen, M. Y., & Chen, L. H. (2014). Association between proactive personality and academic self-efficacy. *Current Psychology*, 33(4), 600-609.
- Manzar-Abbas, S. S., & Lu, L. (2015). Self-efficacy beliefs of Chinese primary school teachers. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 30(2), 289-303.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- McGee, J. R., & Wang, C. (2014). Validity-supporting evidence of the self-efficacy for teaching mathematics instrument. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 32(5), 390-403.
- Morrison, E. W., & Phelps, C. C. (1999). Taking charge at work: Extra role efforts to initiate workplace change. *Academy of Management Journal*, 42(4), 403-419.
- Ohly, S., & Fritz, C. (2007). Challenging the status quo: What motivates proactive behavior? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(4), 623-629.
- Okutan, M. ve Kahveci, A. (2012). İlköğretim okul müdürlerinin genel öz yeterlik inançlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi (Rize örneği). *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(1), 27-42.
- Özdemir, S. (2000). *Eğitimde örgütsel yenileşme*. Ankara: Pegem A Yayınları.
- Özdemir, S. M. (2008). Sınıf öğretmeni adaylarının öğretim sürecine ilişkin öz-yeterlik inançlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 14(2), 277-306.
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827-856.
- Prabhu, V. P., McGuire, S. J., Drost, E. A., & Kwong, K. K. (2012). Proactive personality and entrepreneurial intent: Is entrepreneurial self-efficacy a mediator or moderator? *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 18(5), 559-586.
- Sabuncuoğlu, E.T. (2008). Liderlik ve motivasyon: geleneksel ve güncel yaklaşımlar. İçinde, Editör C. Serinkan (Ed.). *Liderlik, değişim ve yenilik* (ss. 63-82). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Sahranç, Ü. (2007). *Stres kontrolü, genel öz-yeterlik, durumluk kaygı ve yaşam doyumuyla ilişkili bir akış modeli*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Sakiz, G. (2007). *Does teacher affective support matter? An investigation of the relationship among perceived teacher affective support, sense of belonging, academic emotions, academic self efficacy beliefs and academic effort in middle school mathematics classrooms*, Doctoral dissertation. The Ohio State University.
- Say, M. (2005). *Fen bilgisi öğretmenlerinin öz-yeterlilik inanışları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416-427.

- Scholz, U., Gutierrez- Dona, B., Sud, S., & Schwarzer, R. (2002). Is general self efficacy a universal construct? *European Journal of Psychological Assessment, 18* (3), 242-251.
- Scholz, U., & Schwarzer, R. (2005). The general self-efficacy scale: Multicultural validation studies. *The Journal of Psychology, 139*(5), 439-457.
- Simard, M., & Marchand, A. (1995). A multi level analysis of organisational factors related to the taking of safety initiatives by workgroups. *Safety Science, 21*(2), 113-129.
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları, 3*(6), 49-74.
- Temiz, M. (2009). *Halk eğitimi merkezlerinde görevli mesleki teknik ve sosyal - kültürel kursları öğretmenlerinin öz yeterlilik düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Topçu, M.K. (2015). *Çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşme algısının rolü*. Yayınlanmamış doktora tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Toy, S. N. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin öğretmen öz yeterlikleri ile kaynaştırma eğitimine ilişkin yeterlik inançlarının karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Tunçer, P. (2013). Değişim yönetimi sürecinde değişime direnme. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 32*(1), 373-406.
- Ünver, M. M. (2004). *An exploration of perceived self-determination and self-efficacy of EFL instructors in a Turkish state university*. Doctoral dissertation, Bilkent University.
- Yeniçeri, Ö. (2002). *Örgütsel değişimin yönetimi: Sorunlar, yöntemler, teknikler, stratejiler ve çözüm yolları*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yıldırım, F. ve İlhan, İ.Ö. (2010). Genel öz yeterlilik ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi, 21*(4), 301-308.
- Yılmaz, D. (2010). *Investigating the relationship between teachers' sense of efficacy and perceived openness to change at primary and secondary level public schools*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Yurdakul, A. ve Bostancı, A. B. (2016). Öğretmenlerin okulların örgütsel narsizm düzeylerine yönelik görüşleri ile öz yeterlilik algıları arasındaki ilişki. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6*(1), 109-125.
- Zadeoğulları, S. (2010). *Örgütsel değişime açıklık ve örgütsel bağlılık ilişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

**İletişim/Correspondence**

Dr. Öğr. Üyesi Fatih BOZBAYINDIR  
fatihbozbayindir@gmail.com