

**T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ PROGRAMI**



**ÖĞRETMENLERİN ÖZ YETERLİKLERİ İLE İŞ ÇEVRESİNE
UYUM DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Yüksek Lisans Tezi

Handan AKBULUT

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin ASLAN

SAMSUN
2023

TEZ KABUL VE ONAYI

Handan AKBULUT tarafından, **Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin ASLAN** danışmanlığında hazırlanan “**ÖĞRETMENLERİN ÖZ YETERLİKLERİ İLE İŞ ÇEVRESİNE UYUM DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**” başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından 19.6.2023 tarihinde yapılan sınav sonucunda oy birliği ile başarılı bulunarak Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı Adı Soyadı Üniversitesi Ana Bilim/Ana Sanat Dalı	Sonuç
Başkan	Dr. Öğr. Üyesi Fatma KESİK İstanbul Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı	☒ Kabul ☐ Ret
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin ASLAN Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı	☒ Kabul ☐ Ret
Üye	Doç. Dr. İbrahim GÜL Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı	☒ Kabul ☐ Ret

Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen ve yukarıda adları yazılı jüri üyeleri tarafından uygun görülmüştür.

Prof. Dr. Ahmet TABAK
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Hazırladığım Yüksek Lisans tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin Kaynaklar'da gösterilenlerden oluştuğunu, her unsurun enstitü yazım kılavuzuna uygun yazıldığını ve TÜBİTAK Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Yönetmeliği'nin 3. bölüm 9. maddesinde belirtilen durumlara aykırı davranılmadığını taahhüt ve beyan ederim.

Etik Kurul Gerekli mi ?

Evet ☒ (Gerekli ise ekler kısmına ekleyiniz)

Hayır ☐

19 /06/ 2023
Handan AKBULUT

TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI

Tez Başlığı : ÖĞRETMENLERİN ÖZ YETERLİKLERİ İLE İŞ ÇEVRESİNE UYUM DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışması için şahsım tarafından 17.05.2023 tarihinde intihal tespit programından alınmış olan özgünlük raporu sonucunda;

Benzerlik oranı : % 25

Tek kaynak oranı : % 4 çıkmıştır.

19/06/ 2023
Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin ASLAN

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN ÖZ YETERLİKLERİ İLE İŞ ÇEVRESİNE UYUM DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Handan AKBULUT
Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi Programı
Yüksek Lisans, Haziran/2023
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin ASLAN

Bu araştırmanın temel amacı öğretmenlerin öz yeterlikleri ile iş çevresine uyum davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmada, ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini, 2021-2022 eğitim öğretim yılı İstanbul ili Esenyurt ilçesindeki ilkokul ve ortaokullarda görev yapan 3282 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklemi ise bu evrenden basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle seçilen ve araştırmaya gönüllü katılmayı kabul eden 542 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın verilerini elde etmek için; Schmitz ve Schwarzer (2000) tarafından geliştirilen ve Yılmaz, Köseoğlu, Gerçek ve Soran (2004) tarafından Türkçeye uyarlanan “Öğretmen Öz-Yeterlik Ölçeği”, Demirkasımoğlu’nun (2012) geliştirdiği “Öğretmenlerin İş Çevresine Uyum Ölçeği” ve ‘Kişisel Bilgiler Formu’ kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analizi SPSS programı ile yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda; öğretmenlerin öz yeterliklerinin ortanın üzerinde bir düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin sahip oldukları öz yeterlikler; medeni durum, eğitim kademesi ve öğrenim durumu gibi değişkenlere göre anlamlı farklılıklar gösterirken cinsiyet, branş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar göstermediği görülmüştür. Öğretmenlerin iş çevresine uyum davranışlarının ise yine ortanın üzerinde bir düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin iş çevresine uyum davranışları; medeni durum, eğitim kademesi ve branş değişkenine göre anlamlı farklılıklar gösterirken cinsiyet, öğrenim durumu ve mesleki kıdem değişkenleri açısından anlamlı farklılıklar göstermediği görülmüştür. Öğretmenlerin öz yeterlikleri ile iş çevresine uyum davranışları arasındaki ilişkiyi saptamak için korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda araştırma bulguları incelendiğinde, öğretmenlerin öz yeterlikleri ile iş çevresine uyum davranışları arasındaki ilişki istatistiksel olarak orta düzeyde pozitif yönde ve anlamlı bulunmuştur. Aynı zamanda öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin, onların iş ve iş çevresine uyum davranışlarını ne düzeyde yordadığını saptamak için regresyon analizi yapılmış ve analiz sonucunda düşük bir oranda yordadığı görülmüştür.

Anahtar Sözcükler: Öğretmen, Öz yeterlik, Öğretmen öz yeterliği, Uyum, İş çevresine uyum.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' SELF-EFFICIENCIES AND THEIR BEHAVIORS OF ADAPTATION TO THE BUSINESS ENVIRONMENT

Handan AKBULUT
Ondokuz Mayıs University
Institute of Graduate Studies
Department of Education Management
Education Management Programme
Master, June/2023
Supervisor: Assist. Prof. Dr. Hüseyin ASLAN

The main purpose of this research is to determine the relationship between teachers' self-efficacy and their behavior of adapting to the work environment. In the research, the relational survey model, which is included in the general survey model studies, was used. The universe of the research consists of 3282 teachers working in primary and secondary schools in the district of Esenyurt, Istanbul in the 2021-2022 academic year. The sample consists of 542 teachers who were selected from this population by simple random sampling method and accepted to participate in the research voluntarily. To obtain the data of the research; "Teacher Self-Efficacy Scale" developed by Schmitz and Schwarzer (2000) in Germany and adapted into Turkish by Yılmaz, Köseoğlu, Gerçek and Soran (2004), "Teachers' Self-Efficacy Questionnaire" developed by Demirkasimoğlu (2012) and "Personal Information Questionnaire" form has been used. The analysis of the obtained data was done with the SPSS program. As a result of the analyzes made; It has been observed that teachers' self-efficacy is at a level above the average and there are significant differences according to variables such as marital status, school type, educational status, but not according to gender, branch and professional seniority. It was observed that the adaptation behaviors of the teachers to the work environment were again at a level above the average and showed significant differences according to the marital status, school type and branch variable, but did not show significant differences in terms of gender, professional seniority and educational status. When the research findings were examined, the relationship between teachers' self-efficacy and their levels of adaptation to the work environment was found to be moderately positive and significant. It was observed that teachers' self-efficacy predicted their work and work environment adaptation behavior at a low rate.

Keywords: Teacher, Self-efficacy, Teacher self-efficacy, Rapport, Adaptation to the business environment.

ÖN SÖZ VE TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans eğitimim boyunca akademik bilgi birikimini, tecrübelerini benden esirgemeyerek güçlü eğitimci kişiliğiyle her an yanımda olarak yoluma ışık tutan değerli danışman hocam Dr.Öğr. Üyesi Hüseyin ASLAN'a en içten saygılarımı ve teşekkürlerimi sunarım. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı'nda görev yapmakta olan, eğitim sürecimde etkili ve güçlü eğitimci kişilikleri ile kalıcı izler bırakan değerli hocalarım Doç. Dr. Yüksel GÜNDÜZ, Prof. Dr. Cevat ELMA, Doç. Dr. İbrahim GÜL'e ve tez savunma sürecime değerli katkılarını sunan Dr. Öğr. Üyesi Fatma KESİK'e sonsuz saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Araştırma sürecinde değerli vakitlerini ayırarak bana yardımcı olmaya çalışan Aysun YÜKSEL BAŞAR'a, Erdal KESGİN'e, Cengiz ANDİÇİ'ne, Ümit DOĞAN'a ve bana yardımcı olan tüm meslektaşlarıma sonsuz teşekkür ederim.

Hayattaki tüm şansımı kendilerinde kullanmış olduğumu düşündüğüm, tüm hayatım boyunca desteklerini benden hiçbir zaman esirgemeyen, her zaman ve her koşulda karşılık beklemezsiniz yanımda olan, sevgileriyle emek vererek beni büyüten annem Zeliha AKBULUT'a, babam Yusuf AKBULUT'a ve tüm hayatımda olduğu gibi lisansüstü hayatım süresince de her konuda yanımda olan değerli ağabeylerim Özkan AKBULUT ve Ali AKBULUT'a, ablam Tülay AYÇİÇEK'e sonsuz teşekkür ederim.

Handan AKBULUT

İÇİNDEKİLER

TEZ KABUL VE ONAYI	i
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI	ii
TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR	v
İÇİNDEKİLER	vi
SİMGELER VE KISALTMALAR	x
ŞEKİLLER DİZİNİ	xi
TABLOLAR DİZİNİ	xii
1.GİRİŞ	1
1.1.Problem Durumu	1
1.2.Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi	4
1.4. Sayıtlar	4
1.5. Sınırlılıklar.....	5
1.6. Tanımlar	5
2.KURAMSAL ÇERÇEVE.....	6
2.1. Öğretmenlik Mesleği.....	6
2.1.1 Öğretmenlik Mesleğinin Genel Yeterlikleri	7
2.1.1.1.Meslek Bilgisi	8
2.1.1.2. Mesleki Beceri	9
2.1.1.3. Tutum ve Değerler	10
2.2. Öz Yeterlik Kavramı ve İnancı	11
2.2.1. Öz Yeterlik İnancının Kaynakları.....	13
2.2.1.1. Doğrudan Yaşantılar	14
2.2.1.2. Dolaylı Yaşantılar	14
2.2.1.3. Sözel İkna.....	14
2.2.1.4. Fizyolojik ve Duygusal Durumlar.....	15
2.2.2. Öz Yeterliğin Gelişimi.....	15
2.2.2.1. Bebeklik Dönemi	15
2.2.2.2. Çocukluk Dönemi ve Ailenin Etkisi	15
2.2.2.3. Çocukluk ve Akran Etkisi	16
2.2.2.4. Çocukluk ve Okulun Etkisi	16
2.2.2.5. Gençlik Dönemi	16
2.2.2.6. Yetişkinlik Dönemi	17
2.2.3. Öz Yeterlik İnancının Etkilediği Süreçler	17
2.2.3.1. Bilişsel Süreçler	17
2.2.3.2. Motivasyonel Süreçler	17

2.2.3.3. Duyuşsal Süreçler.....	18
2.2.3.4 Seçme Süreçleri.....	18
2.2.4. Öz Yeterlik ve Öğretmenler.....	18
2.3. İş Çevresine Uyum Davranışları	19
2.3.1. Uyum Kavramı	19
2.3.1.1. Uyumun Öğeleri.....	20
2.3.2. Birey-Çevre Uyum Kavramı.....	21
2.3.2.1 Birey-Çevre Uyum Yaklaşımları	21
2.3.2.2. Birey-Çevre Uyum Düzeyleri	22
2.3.2.3 Birey-Çevre Uyumunun Ölçülmesi.....	25
2.3.3. Öğretmenlerin İş Çevresine Uyum Davranışları	25
2.4. Öğretmenlerin Öz Yeterlikleri İle İş Çevresine Uyum Davranışları.....	26
2.5. İlgili Araştırmalar	26
2.5.1. Öğretmen Öz Yeterliği İle İlgili Araştırmalar	26
2.5.1.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar	26
2.5.1.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	32
2.5.2. Öğretmenlerin İş Çevresine Uyum İle İlgili Araştırmalar	35
2.5.2.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar	35
2.5.2.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	36
3. YÖNTEM.....	37
3.1. Araştırma Modeli	37
3.2. Evren ve Örneklem.....	37
3.3. Veri Toplama Aracı.....	40
3.3.1. Kişisel Bilgiler Formu	40
3.3.2. Öğretmen Öz Yeterlik Ölçeği	40
3.3.3. Öğretmenlerin İş Çevresine Uyum Ölçeği	41
3.4. Verilerin Toplanması ve Çözümlemesi	41
3.5. Verilerin Analizi.....	43
4. BULGULAR	45
4.1. Öğretmen Görüşlerine Göre Öğretmenlerin Öz Yeterlik Düzeylerine İlişkin Bulgular	45
4.1.1. Öğretmen Görüşlerine Göre Öğretmenlerin Öz Yeterlik Düzeylerinin Öğretmenlerin Cinsiyet Durumlarına Göre Değerlendirilmesi	45
4.1.2. Öğretmen Görüşlerine Göre Öğretmenlerin Öz Yeterlik Düzeylerinin Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Değerlendirilmesi	46
4.1.3. Öğretmen Görüşlerine Göre Öğretmenlerin Öz Yeterlik Düzeylerinin Öğretmenlerin Çalıştıkları Eğitim Kademesine Göre Değerlendirilmesi.....	47

4.1.4.Öğretmen Görüşlerine Göre Öğretmenlerin Öz Yeterlik Düzeylerinin Öğretmenlerin Branş Durumlarına Göre Değerlendirilmesi	49
4.1.5. Öğretmen Görüşlerine Göre Öğretmenlerin Öz Yeterlik Düzeylerinin Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Değerlendirilmesi.....	49
4.1.6. Öğretmen Görüşlerine Göre Öğretmenlerin Öz Yeterlik Düzeylerinin Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Değerlendirilmesi	50
4.2. Öğretmen Görüşlerine Göre Öğretmenlerin İş Çevresine Uyum Davranış Düzeylerine İlişkin Bulgular	52
4.2.1. Öğretmen Görüşlerine Göre Öğretmenlerin İş Çevresine Uyum Davranış Düzeylerinin Öğretmenlerin Cinsiyet Durumlarına Göre Değerlendirilmesi.....	52
4.2.2. Öğretmen Görüşlerine Göre Öğretmenlerin İş Çevresine Uyum Davranış Düzeylerinin Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Değerlendirilmesi.....	53
4.2.3. Öğretmen Görüşlerine Göre Öğretmenlerin İş Çevresine Uyum Davranış Düzeylerinin Öğretmenlerin Çalıştıkları Eğitim Kademesine Göre Değerlendirilmesi	55
4.2.4. Öğretmen Görüşlerine Göre Öğretmenlerin İş Çevresine Uyum Davranış Düzeylerinin Öğretmenlerin Branşlarına Göre Değerlendirilmesi.....	56
4.2.5. Öğretmen Görüşlerine Göre Öğretmenlerin İş Çevresine Uyum Davranış Düzeylerinin Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Değerlendirilmesi....	57
4.2.6. Öğretmen Görüşlerine Göre Öğretmenlerin İş Çevresine Uyum Düzeylerinin Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Değerlendirilmesi	58
4.3. Öğretmenlerin Öz Yeterlikleri ile İş Çevresine Uyum Davranışları Arasındaki İlişki.....	60
4.4. Öğretmenlerin Öz-Yeterlik Düzeyleri ile İş Çevresine Uyum Davranış Düzeylerine İlişkin Regresyon Analizi İstatistik Sonuçları	61
5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	62
5.1. Sonuç ve Tartışma	62
5.1.1. Araştırmanın Birinci Alt Boyutuna İlişkin Sonuçlar	62
5.1.2. Araştırmanın İkinci Alt Boyutuna İlişkin Sonuçlar.....	62
5.1.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Boyutuna İlişkin Sonuçlar.....	66
5.1.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Boyutuna İlişkin Sonuçlar	66
5.1.5. Araştırmanın Beşinci Alt Boyutuna İlişkin Sonuçlar	69
5.1.6. Araştırmanın Altıncı Alt Boyutuna İlişkin Sonuçlar	69
5.2. Öneriler.....	70
5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler.....	70
5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler.....	71
KAYNAKÇA	72
EKLER.....	79
Ek-1: Anket Uygulama İzni	79

Ek-2: Etik Kurulu Kararı	81
Ek-3: Kişisel Bilgiler ve Ölçekler Formu.....	82
Ek-4: Öğretmen Öz Yeterlik Ölçeği Uygulama İzin İsteği	84
Ek-5: Öğretmenlerin İş Çevresine Uyum Ölçeği Uygulama İzin İsteği	85
Ek-6 : Öğretmen Öz Yeterlik Ölçeğinin Maddelerinin Aritmetik Ortalamasının İncelenmesi.....	86
Ek-7: İş Çevresine Uyum Davranış Ölçeğinin Maddelerinin Aritmetik Ortalamasının İncelenmesi	87
ÖZ GEÇMİŞ.....	88



SİMGELER VE KISALTMALAR

Akt.	: Aktaran
ANOVA	: Tek Yönlü Varyans Analizi
f	: Frekans / Sıklık
p	: Oran / Yüzde
sd	: Serbestlik Derecesi
r	: Korelasyon Katsayısı
ss	: Standart Sapma
k	: Madde Sayısı
t	: t-Testi Tablo Değeri
n	: Kişi Sayısı
$\bar{x}$	: Aritmetik Ortalama

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2.1. Öğretmen yeterlikleri kullanım alanları.....	7
Şekil 2.2. Öz yeterlik inancının kaynakları.....	13



TABLÖLER DİZİNİ

Tablo 2.1. Öğretmen mesleği genel yeterlikleri.....	8
Tablo 3.1. Araştırmanın evrenine ilişkin dağılım	38
Tablo 3.2. Araştırmanın örnekleminin demografik özelliklerine ilişkin dağılım.....	39
Tablo 3.3. Öğretmen öz yeterlik ölçeğinin maddelerinin puan aralığı.....	42
Tablo 3.4. Öğretmenlerin iş çevresine uyum ölçeğinin maddelerinin puan aralığı	43
Tablo 4.1. Öğretmen öz yeterlik ölçeğinin örneklem sayısı, aritmetik ortalama, standart sapma ile ölçek madde sayısı.....	45
Tablo 4.2. Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin öğretmenlerin cinsiyet durumlarına göre değerlendirilmesi	46
Tablo 4.3. Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin öğretmenlerin medeni durumlarına göre değerlendirilmesi.....	47
Tablo 4.4. Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin öğretmenlerin çalıştıkları eğitim kademesine göre değerlendirilmesi	48
Tablo 4.5. Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin öğretmenlerin branş durumuna göre değerlendirilmesi	49
Tablo 4.6. Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre değerlendirilmesi	50
Tablo 4.7. Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre değerlendirilmesi	51
Tablo 4.8. İş çevresine uyum davranış ölçeğinin örneklem sayısı, aritmetik ortalama, standart sapma ile ölçek madde sayısı	52
Tablo 4.9. Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin iş çevresine uyum davranış düzeylerinin öğretmenlerin cinsiyetlerine göre değerlendirilmesi	53
Tablo 4.10. Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin iş çevresine uyum davranış düzeylerinin öğretmenlerin medeni durumlarına göre değerlendirilmesi.....	54
Tablo 4.11. Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin iş çevresine uyum davranış düzeylerinin öğretmenlerin çalıştıkları eğitim kademesine göre değerlendirilmesi	55
Tablo 4.12. Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin iş çevresine uyum davranış düzeylerinin öğretmenlerin branşlarına göre değerlendirilmesi	56
Tablo 4.13. Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin iş çevresine uyum davranış düzeylerinin öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre değerlendirilmesi	57
Tablo 4.14. Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin iş çevresine uyum davranış düzeylerinin öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre değerlendirilmesi	59
Tablo 4.15. Öğretmen öz yeterlik ölçeği ve iş çevresine uyum davranış düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonuçları	60
Tablo 4.16. Öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin iş çevresine uyum davranış düzeylerini yordamasına yönelik regresyon analizi	61

1.GİRİŞ

Birinci bölümde araştırmanın problem durumu ele alınmış, araştırmanın amacı ve araştırma sorularına yer verilmiş, araştırmanın kapsam ve sınırlılıkları ile sayıltıları açıklanmış, araştırma ile ilgili temel kavramlar ile araştırmanın önemi vurgulanmıştır.

1.1.Problem Durumu

İnsanlık, geçmişten günümüze kadar sürekli bilgiye ulaşma, bilgiyi elde etme ve bilgiyi aktarma ihtiyacı duymuştur. Her buluş, bir ihtiyaçtan kaynaklanmıştır. Bu ihtiyaçları karşılamak için eğitim etkinlikleri planlanmış ve eğitim örgütleri kurulmuştur. Nitekim eğitim zamanla toplumlarda en önemli konusu haline gelmiştir. İlerleme ve devamında gelen değişimin hızına yetişmenin mümkün olmadığı yaşamda, bireylerin ilerleyip gelişmesi ve bu hızlı değişime ayak uydurabilmesi, eğitim kurumlarının etkililiği ile bu süreç hızlandırabilir. Eğitim kurumlarının en değerli kaynağı olan insan kaynağını, gelişen ve ilerleyen dünya şartlarına göre yetiştirmek, eğitim örgütlerinin temel gayelerinden biridir. Diğer canlı sistemler gibi eğitim örgütleri de varlığını devam ettirebilmesi için çalışanların kendilerini güncellemeleri ile daha etkili olabilir (Han, 2014). İşgörenlerin örgütün sürekliliğini sağlama davranışları; çalışanların kendilerini geliştirmesini, örgütün norm ile değerini korumasını, bunları yenileştirmesini ve örgüte bağlanmasını içermektedir (Başaran, 2008). Nitekim eğitim örgütlerinin varlığını verimli ve etkili bir şekilde devam ettirmesi, sahip oldukları becerileri etkin bir şekilde kullanabilen öğretmenler ile mümkün olacaktır. Bu kapsamda öğretmenlerin öz yeterliklerinin yüksek olması beklenmektedir. Kişilerin sahip oldukları becerileri etkili ve verimli bir şekilde kullanmadaki inancı ise öz yeterlik kavramı olarak nitelendirilmektedir (Bandura, 1994:71). Kişinin bir işi yahut görevi yapabilecek becerisi olsa bile kendine karşı yeterli bir inanç ya da özgüven hissetmiyorsa, o işi etkili bir şekilde yerine getiremeyebilir. Bireylerin davranışları başlatmasında ve devam ettirmesinde sahip oldukları öz yeterlik düzeyleri önemlidir. Öz yeterlik kavramına ilişkin tanımlar incelendiğinde ilk göze çarpan araştırmacı Bandura'dır. Bandura tarafından ilk defa Öz-yeterlik kavramı "Self Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change (1977)" adlı makalede kullanılmıştır. Bandura (1977) öz yeterlik kavramını "Bireyin bir görevi yerine getirmedeki yeteneği hakkındaki yargısıdır." şeklinde

tanımlamıştır. Algılanan özyeterlilik ne kadar fazlaysa çabalama isteği de o kadar artış gösterebilir.

Öğretmen öz yeterlikleri ‘öğrencilerin performanslarını etkileme kapasitelerine olan inançları’ olarak tanımlanabilir (Asthton 1984; akt. Akkoyunlu, Orhan ve Umay, 2005). Öğretmenlerin sahip olduğu öz yeterlik düzeyi öğrencilerin başarısını etkileyecek olup, dolayısıyla eğitimin kalitesine de etki edecektir. Öz yeterlik seviyesi yüksek öğretmenler öğrencilere daha çok model olmakta ve öğrencilerin öğrenmelerini daha da kolaylaştırmaktadır. Çünkü öğretmenlerin öğrenciler ile kurduğu iletişimleri, tutumları, davranışları ve yeterliği onları model almada önemli etkenler arasında yer alır (Tuncer, 2021). Son yıllarda yapılan araştırmalar öğrenci başarısı ile öğrenci öz yeterlik algısı, öğretmen öz yeterlilik algısı ve okulun toplam yeterliliği arasında ilişkiler bulunduğu tespit edilmiştir (Arseven, 2016). Kendine inancı olan öğretmenler, yüksek motivasyon ve öğretme heyecanı ile etkili ve verimli bir eğitim-öğretim ortamı oluşturabilirler.

Örgütler de diğer canlı sistemleri gibi varlığını devam ettirme isteğindedirler. Örgütlerin devamlılığını sağlaması için örgüt içerisinde belli bir düzen ve uyum bulunması gerekmektedir. Bireyler uyum içinde varlıklarını devam ettirebilecekleri örgütleri tercih ettiklerinde örgüte olan memnuniyetleri ve bağlılıkları artacak ve performanslarında olumlu yönde değişimler görülecektir. Uyum, sözlükte ‘bir duruma yahut topluma uyma, entegrasyon, intibak; bireyin varlığını devam ettirebilmesi için kendisini çevre koşullarına uydurması’ şeklinde yer almaktadır (Türk Dil Kurumu, 2014). Uyum, ‘bireyin içinde var olduğu çevresi ile bir harmoni oluşturması ve bu harmoniyi devam ettirebilmesi için çevresini ve kendisini değiştirme süreci’ şeklinde de tanımlanabilir (Demirel, 2001:136).

Bireylerin iş ve iş çevresine olan uyumu, işin gerekli kıldığı nitelik ve yeteneklerle, çalışanın kendinde bulundurduğu nitelik ve yetenekler arasında bir paralelliğin bulunmasını, çalışanın işinde daha verimli olmasını ve iş doyumu algısının daha yüksek olması faaliyetlerini kapsar. Birey ile iş çevresinin uyum ve etkileşimi, işgören bir kurumda görev yapmaya başladığında kendini gösterir. Bu etkileşim ve uyum karşılıklı olmalıdır. Uyum ve etkileşim tek yönlü değildir. Kişi çevre ve çevre koşullarıyla etkileşim göstererek, çevreye uyum sağlama ve çevreyi kendine uydurma yöntemlerini keşfeder (Başaran, 2008: 199).

Eğitim ve yönetim alanlarında da çeşitli uyum tanımlarına rastlanmaktadır. Yönetimde uyum, ‘güç yetkisi bulunan bireyler ile bu gücü uyguladıkları kişiler arasındaki ilişkiyi belirleyen etmenlerden birisi’ şeklinde ele alınabilir (Bursalıoğlu, 2003: 42). Eğitim yönetimi açısından ise; bireyin çevresiyle olan iletişim ve etkileşimi esnasında, olağanın üstünde bir etki tepki durumu olmadığı sürece oluşturduğu denge durumudur (Başaran 2006:261).

Bir eğitim kurumunun, içerisinde olduğu eğitim sistemi ve örgütün hedefine bağlı bir şekilde etkili olması, kurum yöneticisinin ve öğretmeninin eğitim sisteminin ve kurumun değer ve hedeflerini benimseme düzeyine bağlıdır. Öğretmenin, kendisine belirlediği hedef ve değerler, okulun misyon ve amacına etki gösterebilir. Öğretmenin kurumun hedef ve değerlerini benimseme konusunda iş ve iş çevresine olan uyumu önem arz etmektedir. Bu açıdan bakıldığında eğitim örgütlerinde insan kaynağının yetiştirilmesinde en önemli unsurlardan biri olan öğretmenlerin, iş çevresine ve iş akımına olan uyumu yadsınılamaz. İşgörenin, işe ve çevresine olan uyumu, iş için sahip olunması gereken özelliklerle, işverenin nitelik ve yeterlikleri arasında bir paralelliğin bulunmasını gerektirmektedir. Öğretmenlik mesleği için gerekli olan yeterlikleri kazanabilmek için öğretmenlerin, iyi bir eğitim almalarının yanı sıra kendilerinin görev ve sorumluluklarını tam bir biçimde yerine getirebilecekleri inancı kendilerinde bulundurmalarıdır (Yılmaz, Köseoğlu, Gerçek ve Soran, 2004). Bu nedenle öğretmenlerin mesleğinin gereğini yerine getirip, eğitim örgütlerinin verimliliğini arttırmak için sahip olmaları gereken iş çevresine uyumu için kendi öz yeterliklerinin farkında olup bu iki boyut arasında ilişki kurması gereklidir. Öğretmenlerde bulunan özgüven, inanç ve yeterlikler iş ve iş çevresine uyumu beraberinde getirebilir. Bu açıdan baktığımızda araştırmanın problem durumunu; öğretmenlerin öz yeterlikleri ile iş çevresine uyum davranışları arasındaki ilişki oluşturmaktadır.

1.2.Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı öğretmenlerin öz yeterlikleri ile iş çevresine uyum davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap bulmaya çalışılmıştır.

1. Öğretmenlerin, sahip oldukları öz yeterlik görüşleri ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin sahip oldukları öz yeterlik görüşleri; cinsiyet, branş, medeni durum, mesleki kıdem, çalıştığı eğitim kademesi ve öğrenim

durumu değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3. Öğretmenlerin iş çevresine uyum davranışları ne düzeydedir?
4. Öğretmenlerin iş çevresine uyum davranışları; cinsiyet, branş, medeni durum, mesleki kıdem, çalıştığı eğitim kademesi ve öğrenim durumu değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin öz yeterlikleri ile iş çevresine uyum davranışları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
6. Öğretmenlerin öz yeterlik düzeyleri, öğretmenlerin iş çevresine olan uyum davranışlarını yordamakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Literatür taraması yapıldığında öğretmenlerin öz yeterlikleri ile iş çevresine uyum davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi ile ilgili bir çalışmaya yurtiçinde rastlanmamıştır. Araştırmanın içeriğine ve literatüre bakıldığında öğretmenlerin öz yeterlikleri ve iş çevresine uyum davranışları eğitim hedeflerine ulaşmada önemli bir durumdur.

Öz yeterlik kavramı, kişilerin amaçları doğrultusunda hedeflerini belirlerken karşılaşacağı zorluklarla başa çıkma noktasında kendisine duyduğu inancı olarak ele alınabilir (Senemoğlu, 2015). Bu inanç iş uyumunda da bir gerekliliktir. Bu kapsamda bir örgütte iş uyumunda öz yeterlik önemli bir yere sahiptir denilebilir. Öz yeterliği yüksek seviyede olan kişiler, olumsuz olay ve durumlarla karşı karşıya kaldıklarında çabuk pes etmedikleri gibi güçlükler karşısında çaba sarfederek kararlı bir tavır takınırlar (Aşkar ve Umay, 2001). İş ve iş çevresine uyumunun sağlanması içinde gerekli yeterlik, nitelik ve yeteneklere sahip bireylerin, işten tatmin duygusu gelişecek, zorluklarla baş edip kararlı bir duruş sergileyecek ve işinde daha verimli faaliyetler gerçekleştireceğine olan inancı artacaktır. Bu açıdan bakıldığında öğretmenlerin öz yeterlikleri ile iş çevresine olan uyumu arasındaki ilişkinin araştırılması, bireylerde bir farkındalık oluşturacağı, eğitim hedeflerine ulaşmada karşılaşılan güçlükleri azaltacağı düşünülebilir.

1.4. Sayıtlar

Araştırmanın temel aldığı başlıca varsayımlar aşağıda verilmiştir.

1. Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin, araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere doğru ve içten cevaplar verdiği düşünülmüştür.

1.5. Sınırlılıklar

Bu çalışma;

1. 2021-2022 eğitim-öğretim İstanbul Esenyurt ilçesinde bulunan ilkokul ve ortaokullarda çalışmakta olan gönüllü öğretmenler ile;
2. Adı geçen bu öğretmenlerin ölçeklere verdikleri yanıtlar ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Öğretmen: Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetme görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir (Milli Eğitim Temel Kanunu, 1973). (Bu çalışmada İstanbul ili Esenyurt ilçesinde çalışan öğretmenlere karşılık gelmektedir.)

Yeterlik: Bireylerin amaçlarına uygun bir şekilde, görevlerine yönelik kendinde bulundurdıkları rolleri yerine getirebilme kapasitesidir (Bilir, 1998:3).

Öz yeterlik: Kişilerin belli bir başarıya sahip olmalarını sağlayabilecek eylemleri sergileme yeteneklerine ve kendi seviyelerine dair yargıları, bir hedefe ulaşmadaki öz inancı (Bandura, 1977).

Uyum: Bireyin çevresiyle iletişim ve etkileşimde bulunduğu esnada, büyük bir tepkisini oluşturacak bir etki değişikliğinin bulunmadığı denge durumu halidir (Başaran, 2006).

İş Uyum: Birey ile bulunduğu çalışma ortamı arasındaki özelliklerin birbiriyle iyi eşleştiği zaman iş ortamında oluşan uyumluluktur (Glew, 2012: 27).

Öğretmen-iş çevresi uyumu: Kamu veya özel okullarda görev yapan öğretmenlerin kendi özellikleri ile içinde bulunduğu iş çevresinin özellikleri arasında bulundurduğu uyumdur (Demirkasımoğlu, 2012).

2.KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde; öğretmenlik mesleği, öz yeterlik, iş ve iş çevresine uyum davranışı gibi kavramlara yer verilmiştir.

2.1. Öğretmenlik Mesleği

Öğrenme sonu olmayan bir süreçtir. İnsan gözünü dünyaya açtığı ilk günden itibaren öğrenmeye başlar. Hayatı boyunca sürekli herkesten ve her şeyden bir şeyler öğrenme gereksinimi duyar. Aile, arkadaş, çevre; bireye sürekli yeni öğrenmeler katabilir elbette fakat bir yerden sonra bireye katılacak öğrenmeler yetersiz kalacaktır. Bu noktada devreye eğitim ve öğretim sürecinin en önemli unsurlarından olan okullar ve öğretmenler girecektir. Bu denli öneme sahip öğretmenlik mesleğini ele alacak olursak; ‘Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir (Öğretmenlik Meslek Kanunu, 2022).’ Öğretmenler, bireylerin eğitim ve öğretimini kendine meslek edinen, bireylere yön veren ve yaşama hazırlayan kimselerdir. Öğretmenlik mesleği; nitelikli olmayı, güvenilir olmayı, fedakar olmayı, sabırlı olmayı gerektirir. Öğretmen sadece kitaplardaki bilgiyi akataran kişi değil, insanlığa ve dünyaya yararlı olabilecek bireyler, liderler yetiştiren kişidir. Bu bakımdan ele alındığında öğretmenlerin nitelik ve yeterlik düzeyleri arttıkça, eğitim sisteminin başarı oranında da artış olacaktır.

Öğretmen yeterlikleri, öğretmenlerin “öğretmenlik mesleğini faydalı ve etkili bir şekilde yerine getirmek için kendilerinde bulundurmaları gereken bilgi, beceri ve tutumlar” olarak tanımlanmaktadır (Milli Eğitim Bakanlığı, 2017). Öğretmen yeterliklerin belirlenmesi; öğretmenlerin eğitimini, eğitim öğretim sürecinin gelişimini, öğretmenlerin kendi mesleki ilerleyişlerini etkilemektedir. Öğretmen yeterliklerinin kullanım alanları; sürekli mesleki gelişim, kariyer gelişimi ve ödüllendirme, performans değerlendirme, öz değerlendirme, aday öğretmen yetiştirme süreci, öğretmen istihdamı, hizmet öncesi öğretmen yetiştirme olmak üzere sıralanabilir. Bu yeterlikler Şekil 2.1.’de gösterilmiştir.



Şekil 2.1. Öğretmen yeterlikleri kullanım alanları

2.1.1 Öğretmenlik Mesleğinin Genel Yeterlikleri

Bu kısımda, MEB'in (2017) belirlediği öğretmenlerin sahip olması gereken yeterlik alanları içerisinde yer alan mesleki bilgi, tutum ve değerler ve mesleki beceri yeterlik alanları ile bu alanlara ait alt yeterlik alanlarına dair öğretmen davranışlarına yer verilmiştir. Öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri Tablo 2.1.'de görülmektedir.

Tablo 2.1. Öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri

A	Mesleki Bilgi	B	Mesleki Beceri	C	Tutum ve Değerler
A1.	Alan Bilgisi	B1.	Eğitim Öğretimi Planlama	C1.	Millî, Manevi ve Evrensel Değerler
	Alanında sorgulayıcı bakış açısını kapsayacak şekilde ileri düzeyde kuramsal, metodolojik ve olgusal bilgiye sahiptir.		Eğitim öğretim süreçlerini etkin bir şekilde planlar.		Millî, manevi ve evrensel değerleri gözetir.
A2.	Alan Eğitimi Bilgisi	B2.	Öğrenme Ortamları Oluşturma	C2.	Öğrenciye Yaklaşım
	Alanının öğretim programına ve pedagojik alan bilgisine hâkimdir.		Bütün öğrenciler için etkili öğrenmenin gerçekleşebileceği sağlıklı ve güvenli öğrenme ortamları ile uygun öğretim materyalleri hazırlar.		Öğrencilerin gelişimini destekleyici tutum sergiler.
A3.	Mevzuat Bilgisi	B3.	Öğretme ve Öğrenme Sürecini Yönetme	C3.	İletişim ve İş Birliği
	Birey ve öğretmen olarak görev, hak ve sorumluluklarına ilişkin mevzuata uygun davranır.		Öğretme ve öğrenme sürecini etkili bir şekilde yürütür.		Öğrenci, meslektaş, aile ve eğitimin diğer paydaşları ile etkili iletişim ve iş birliği kurar.
		B4.	Ölçme ve Değerlendirme	C4.	Kişisel ve Mesleki Gelişim
			Ölçme ve değerlendirme, yöntem, teknik ve araçlarını amacına uygun kullanır.		Öz değerlendirme yaparak, kişisel ve mesleki gelişimine yönelik çalışmalara katılır.

2.1.1.1.Meslek Bilgisi

Mesleki bilgi yeterlik alanı üç alt yeterlik alanından oluşmaktadır. Bunlar; alan bilgisi, mevzuat bilgisi ve alan eğitimi bilgisinden oluşmaktadır. Aşağıda meslek bilgisine ait alt yeterlik alanları sırasıyla açıklanmıştır.

Alan Bilgisi: Öğretmenlerin öğretimini gerçekleştireceği konu alanına dair sorgulayıcı bakış açısıyla kendisinde bulundurduğu kuramsal, yöntemsel ve olgusal bilgiyi ifade etmektedir (Arslan, 2019). Öğretmenlerin Kendi öğretim vereceği alanında yeteri kadar bilgi sahibi olmayan öğretmenin mesleğinde başarılı olamayacağı aşikardır. Alan bilgisine sahip öğretmenlerin okuttuğu öğrencilerin, diğer öğrencilere oranla daha başarılı olduğu görülmektedir (Strong, Toker ve Hindman, 2004).

Alan Eğitimi Bilgisi: Öğretmenlerin kendi alanlarına dair kendilerinde bulundurduğu, hem öğretim programı hem alan bilgisinin öğretimini ne şekilde

gerçekleştireceğine dair sahip olduğu bilgidir. Bazen sadece alan bilgisine sahip olmak yeterli olmayabilir. Alan bilgisinin eğitim-öğretim süreci içerisine nasıl verimli ve etkili bir biçimde işleneceği ya da aktarılacağı bilgisine de sahip olunması gerekir. Öğretmenlerin kendi branşlarının öğretimine dair; özel öğretim ile ölçme yöntem ve tekniklerine hakim olması, öğrencilerin bulundurduğu gelişim aşamalarına dair bilgi sahibi olması, bu bilgiyi alana aktarabilecek pedagojik alan eğitimi bilgisini bulundurması etkili bir eğitim-öğretim için bulunması gereken özelliklerdir (MEB, 2017).

Mevzuat Bilgisi: Öğretmenler bir birey ve öğretmen olarak görev, hak ve sorumluluklarının bilincinde olmalıdır. Öğretmenlerin bu hak ve sorumluluklarını bilmesi meslek hayatı içerisinde daha emin ve sağlam adımlarla ilelemesine yardımcı olacaktır. Bununla beraber öğretmenler, bu tür görev ve sorumluluklarını düzene sokan mevzuata uygun bir şekilde davranışlar göstermelidir (MEB, 2017).

2.1.1.2. Mesleki Beceri

Mesleki beceri, öğretmenlerin hem sınıf dışında hem sınıf içerisinde yapılan uygulama ve aktiviteleri planlayabilmesi, eğitim-öğretim sürecini etkili sürdürebilmesi, verimli bir öğrenme ortamı koşullarını sağlayabilmesi ve öğrenci başarısını arttırabilmesini sağlayan yeterliklerdir (MEB, 2017). Bu kapsamda aşağıdaki alanlardan bahsedilebilir:

Eğitim Öğretimi Planlama: Öğretmenlerin eğitim-öğretim dönemini verimli ve etkili biçimde gerçekleştirmesi için hem yıllık olarak hem günlük olarak yapacağı etkinlik ve çalışmaları planlaması önemlidir. Öğretmenin eğitim-öğretim dönemini plan ve programını yaparken; öğrencilerin ihtiyaçlarını, içinde bulunduğu çevrenin sosyo-kültürel öğelerini, çevresel koşulları, aynı süreçte kendi branşının yapısına hakim olması programın işlevselliğini arttırması açısından önemlidir (Ornstein ve Hunkins, 1998).

Öğrenme Ortamları Oluşturma: Etkili ve faydalı bir eğitim-öğretim ortamı oluşturma, öğretmenin verimli sınıf ortamı oluşturabilmesi için kullandığı yöntem ve stratejilerdir. Etkili ve verimli öğrenme ortamı koşullarının oluşturulması, güçlü bir sınıf yönetimine sahip olunmasını gerektirir. Bunun için sınıf etkinliklerini planlamak, zamanı verimli kullanmak, öğrenme ortamının fiziksel yapısını düzenlemek, problemler meydana gelmeden gereken tedbirleri almak ve bu döngü

içerisinde oluşabilecek davranışla ilgili sorunları en az seviyeye indirmek etkili ve verimli bir süreç için oluşturulması gereken öğrenme ortamlarıdır (Slavin, 2000).

Öğretme ve Öğrenme Sürecini Yönetme: Eğitim-öğretim süreci istenilen hedeflere ulaşabilmek maksadıyla uygulanan öğretim stratejileri, yöntem ve tekniklerinin faaliyete geçirilmesidir. Eğitim faaliyetleri planlanırken öncelikle dersin hedefleri dikkate alınmalıdır. Öğrencilere kazandırılmak istenen davranışların türüne uygun seviyeye ulaşmak için uygun bir yöntem belirlenmelidir. Eğitim sürecinin etkili hale gelmesinde; öğrencilerin ön koşul öğrenmeleri ve öğrencilerin ilgi ve yetenekleri göz ardı edilmemesi önemli konulardandır (Ertürk, 1979). Bu açıdan eğitim ve öğretim sürecinin yönetiminin en temel ögesi öğretmendir denilebilir.

Ölçme ve Değerlendirme: Eğitim-öğretim sürecinde öğrencilere kazandırılması gereken bilgi, tutum ve becerileri hangi düzeyde kavrayabildiklerini belirleyebilmek maksadıyla çeşitli ölçme ve değerlendirme uygulamaları yapılır. Ölçme ve değerlendirme sürecinin sağlıklı bir şekilde yürütülmesi için geçerli ve güvenilir ölçme araçları kullanmak önem arz etmektedir. Bu açıdan eğitim-öğretim sürecinin devamlılığı ve nitelikli hedefler belirlemenin sağlığı açısından öğretmenlerin etkili ölçme ve değerlendirme yeterliklerine sahip olması önemlidir.

2.1.1.3. Tutum ve Değerler

Öğretmenlik mesleğinin gereği olan tutum ve değerleri, öğretmenlerin öğrencilere karşı sergiledikleri yaklaşım şekillerini, kendinde bulundurması gereken evresel, milli ve manevi değerleri, diğer bireyler ile olan iletişim, etkileşim ve işbirliği ile fertlerin mesleki ve kişisel gelişimlerini barındırmalıdır (MEB, 2017).

Milli, Manevi ve Evrensel Değerler: Her bireyde bulunması gerektiği gibi öğretmenlerinde, evrensel, milli ve manevi değerleri benimsemiş olması gereklidir. Öğretmenler bu değerleri sadece benimsemekle kalmayıp sahip olunan değerleri geliştirmeye öğrencilere verimli bir şekilde aktarmaya çalışmalıdır. Aynı zamanda öğretmenler, öğrencilerin kendinde bulundurdıkları milli, manevi ve evrensel değerlere saygılı göstermeli, öğrencilerin haklarını da göz ardı etmemelidir.

Öğrenciye Yaklaşım: Öğretmenin öncelikle öğrenciye içinde bulunduğu toplumun bir ferdi ve bir insan olarak önem vermesi ve bütün öğrencilerinin öğrenebileceğine dair inancının olması gerekmektedir (MEB, 2017). Öğretmenin, öğrencinin yaşamında önemli bir pozisyonda ve rol modelde olduğu, yol gösterici

olduğu düşünülürse, öğretmenin öğrenciye olan yaklaşımı eğitim-öğretim sürecinin etkililiği açısından oldukça önemlidir.

İletişim ve İşbirliği: Her alanda olduğu gibi eğitim-öğretim alanında da önemli unsurlardan biri de iletişimdir. Öğretmenin iş ve iş çevresi ile iyi ve etkili bir iletişim halinde olması, eğitim süreci boyunca iş çevresiyle işbirliği kurma durumunda olması kurumda pozitif bir atmosfer oluşturacak ve yapılan eğitim-öğretimin nitelik ve etkisini de artıracaktır.

Kişisel ve Mesleki Gelişim: Günümüz koşullarını ele düşünülürse sürekli değişen ve gelişen bir yapı söz konusudur. Yaşanılan bu koşullar göz önünde bulundurularak öğrencilerin ihtiyaçları devamlı değişim gösterdiği için halihazırda ihtiyaçları karşılama isteği, kullanılan yöntemlerde de devamlı olarak değişim isteyecektir. O halde öğretmenlerin, kendi ihtiyaç ve yeterliklerinin farkında olup bunları geliştirmek adına gerekli çalışmayı yapmaları oldukça önemlidir.

2.2. Öz Yeterlik Kavramı ve İnancı

Öz yeterlik kavramı, ilk olarak 1970'li yıllarda Albert Bandura tarafından Amerika'da yürütülen psikolojik terapi çalışmalarıyla ortaya çıkan bir kavramdır. Öz yeterlik kavramı Bandura'nın, fobisi olan bireylerle ilgili gerçekleştirdiği çalışmalar sonucu ortaya çıkmıştır. Köpek ve yılan gibi hayvanlara korkusu olan bazı kişilerin çaba göstermelerine rağmen bu korkuyu yenemediklerini gözlemlemiştir. Yaptığı seanslar sonucunda kişiler arasında fakedilen bu farkın; kişilerin kendilerine olan inançlarından kaynaklı olduğunu farketmiştir. Kişiler bir takım değişkenler açısından (cinsiyet, yaş, tecrübe vb.) benzerlik göstermelerine ve gayelerinin aynı olmasına rağmen sahip oldukları yeterlik algılarının farklı olmasından ötürü farklı sonuçlara ulaşmışlardır (Bandura, 1997). Bandura (1977) tarafından Sosyal Bilişsel Öğrenme Kuramının temelini ortaya koymak maksadıyla ortaya atılan öz yeterlik kavramı bireylerin belli bir başarıya sahip olmalarını sağlayabilecek eylemleri sergileme yeteneklerine dair yargıları, kendilerine olan öz inancı şeklinde tanımlanmaktadır. Gürcan (2005), kavram olarak öz yeterliği; kişilerin, konu farketmeksizin bir amaca ve neticeye ulaşmak için bir davranışı sergileme süreci olarak ele almaktadır. Weinert (2001), öz yeterlik kavramını; fertlerin problemlerine çözüm bulabilmek maksadıyla kendisinde bulundurdıkları yahut öğrenmiş oldukları bilişsel beceri ve yetenekler ile beraber karşılaştıkları farklı durumlarda çözüm yollarını başarılı bir

biçimde kullanmasını sağlayan hazır bulunma durumu, sosyal ve iradeli motivasyonel kapasiteleri olarak görmektedir.

Bandura'ya (1997) göre öz yeterliği düşük ya da yüksek olan kişilerin özelliklerini ortaya koymaktadır. Öz yeterliği yüksek olan bireyler, aşağıdaki özelliklere sahiptirler:

- Güç olan durumları kaçılması gereken bir tehlike şeklinde değil uzmanlaşmaya yardımcı tecrübe olarak algırlarlar.
- Zorlu görevlerde yüksek sorumluluk duygusuna sahiptirler ve zorluklar karşısında yüksek bir çaba gösterirler.
- Başarısızlık söz konusu olduğunda öz yeterliklerini hızla geri elde edebilirler.
- Başarısız olduğu durumları düşük bir çaba göstermiş olmalarına değil, bilgi ve becerilerinin yetersiz olmalarından kaynaklı olduğunu düşünürler.
- Zorlu durumlarda kendilerine karşı güven duyarlar ve durumları kontrol edip umutsuzluk ve kaygıya karşı güçlü tavır sergilerler.
- Başarılı olma beklentisi bu kişilerin duygularını olumlu yönde yapar.

Öz yeterliği düşük olan bireyler aşağıdaki özelliklere sahiptirler:

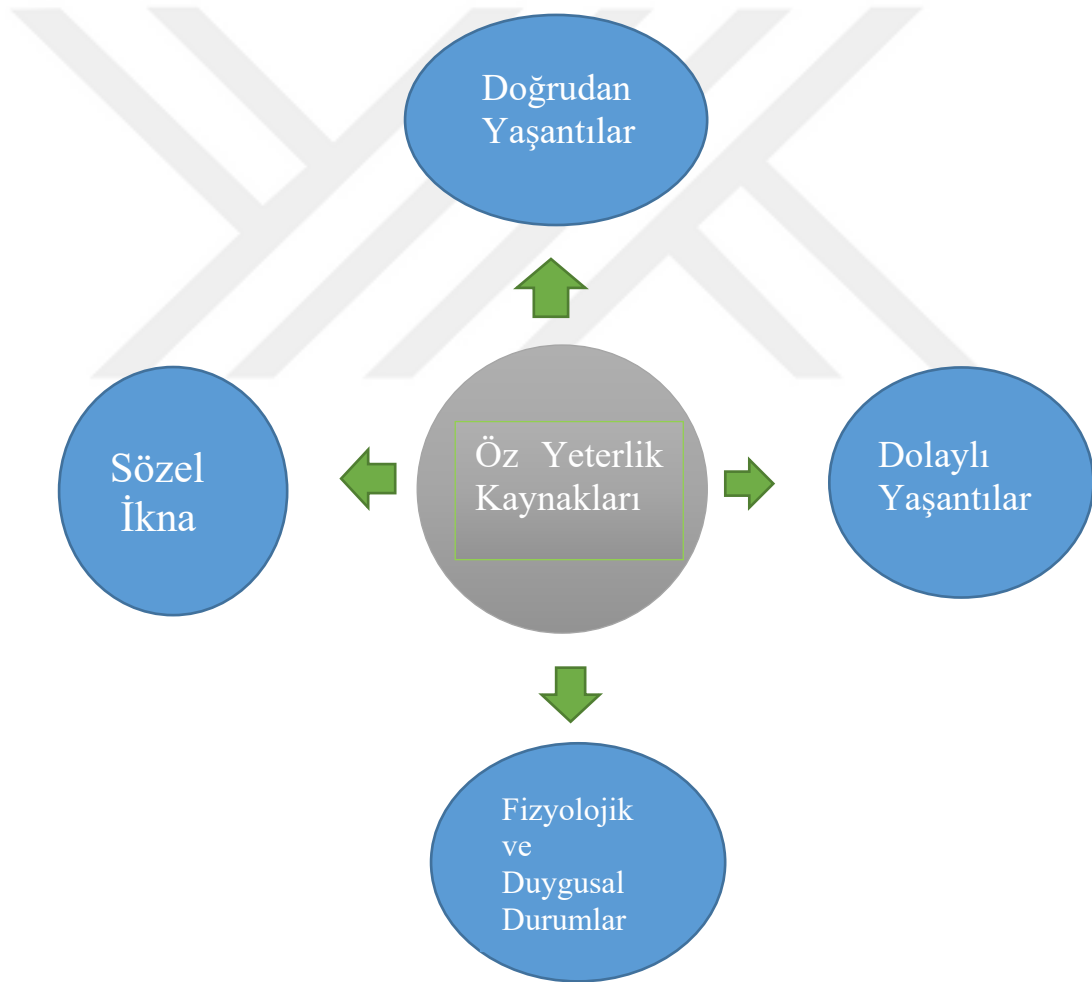
- Zorlu görevler karşısında kaçma eğiliminde bulunurlar.
- Hedefe ulaşma konusunda isteksizdirler ve sorumluluk duyguları zayıftır.
- Zorlu durumlar karşısında nasıl başarılı olabileceklerine odaklanmayıp kötü neticeler üzerine odaklanırlar.
- Güçlükler karşısında çabuk pes ederler.
- Başarısız olduklarında öz yeterliklerini kolayca geri elde edemezler.
- Gereken çabayı sarf etmemeyi yeteneksiz olmalarından dolayı olduğunu düşünürler ve kolay bir şekilde inançlarını kaybederler.
- Stresli olma ve umutsuzluk hali bu kişiler için kolaydır.
- İlk denemede başarısız oldukları bir işi yeniden denemek istemezler.

Bireylerin sahip oldukları öz yeterlikleri; kararlılık, kaygı durumları, motivasyonlarını etkilemekte ve bireylerin tercihlerinde etkili olmaktadır (Bandura, 2006). Bireyin yüksek bir öz yeterliğe sahip olması bir alanı kendi isteğiyle tercih etmesinde, başarıya güdülenmesinde, çabalayarak zaman harcamasında ve zorluklar

karşısında pes etmemesinde fayda sağlar (Akkoyunlu ve Kurbanoglu, 2004). Bireylerin yaşamında bireyin her türlü etkinlik alanı üzerinde bu denli önemli noktada olan öz yeterlik kavramının kaynakları araştırılmış ve incelemelerde bulunulmuştur.

2.2.1. Öz Yeterlik İnancının Kaynakları

Bandura'ya(1997) göre öz yeterlik kavramının dört farklı kaynağı bulunmaktadır. Bu kaynaklar; fizyolojik ve duygusal durumlar, dolaylı yaşantılar, doğrudan yaşantılar (kişisel deneyimler) ve sözel iknadan oluşmaktadır (Şekil 2.2).



Şekil 2.2. Öz yeterlik inancının kaynakları

2.2.1.1. Doğrudan Yaşantılar

Bireylerin bir konu ile ilgili bilgi sahibi olmasının en gerçekçi yolu doğrudan kendi yaşantıları ve tecrübeleri ile elde ettiği bilgilerdir. Nitekim doğrudan yaşantılar öz yeterlik kaynakları arasında en etkili olanıdır (Tuncer, 2021). Kişinin kendi performans başarıları, deneyimleri, tecrübelerin onun öz yeterlik algısının oluşmasında ve artmasında etkili olacaktır. Bireylerin yaşadıkları başarılı yaşantı durumları, öz yeterliklerinde artış sağlarken; başarısız yaşantı durumları ise öz yeterlik düzeylerini düşürür veya engel olur (Bandura, 1997). Sonuç olarak öğrenme ve öğretme sürecinde elde edilen başarılar öz yeterlik inancının düzenlenmesinde ve geliştirilmesinde birey tarafından bir araç olarak kullanılmaktadır (Phan, 2010).

2.2.1.2. Dolaylı Yaşantılar

Bireyler günlük hayatlarında devamlı bir gözlem içerisindeyler. Çevresinden ve etrafından elde ettiği gözlemler sonucunda farketmediği başarılar yada başarısızlıklardan çıkarımlar yaparak bunu kendi hayatına entegre etmeye çalışırlar. Etrafındaki kişilerin başarılarını gözlemlemek, kişinin kendisinde başarı sağlayabildiğine dair inancını oluşturabilir. Bu bakımdan dolaylı yaşantılar, bireylerin öz yeterlik inancını etkileyen önemli unsurlardan biridir. İnsanlar genellikle kendilerine yakın gördükleri ve benimsedikleri kişileri kendilerine rol model alırlar. Bu durum ise devamında bireyde, gözlemlediği o davranışı sergileyebilme ve seğileyememe inancı geliştirir. Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy ve Hoy (2001), gözlem yoluyla elde edilen deneyimlerinde aslında bireyin kendi yeteneklerine dair önemli bir bilgi kaynağı olduğunu belirtmiştir.

2.2.1.3. Sözel İkna

Sözel ikna ise güven duyulan kaynaklardan alınan geri bildirimler ve bireyi cesaretlendirmeler olarak bireyin öz yeterlik düzeyini artıracaktır. Bir davranış ya da hareketin başarılı bir şekilde yapılabilceğine ilişkin teşvik ve öğütlerle kişinin cesaretlendirilmesi, öz yeterlik inancını olumlu bir şekilde etkileyebilir. Mesela öğretmenin, sınavdan önce öğrencisine onun yüksek puan alacağına inandığını söylemesi, öğrencinin kendine olan öz yeterlik inancını arttıracaktır. Sözel ikna kaynağında elde edilen öz yeterlik uzun sürmeyebilir. Bu kaynak genellikle çok uzun süreli bir etkiye sebep olmaz (Usher ve Pajares, 2005).

2.2.1.4. Fizyolojik ve Duygusal Durumlar

Yorucu ve stress oluşturan olaylar karşısında kendini gösteren terleme, yorgunluk ve kaygı gibi hem fizyolojik hem psikolojik durumlar bireyin yetersizliğinin göstergesi olarak düşünülebilir (Bandura, 1977). Stres, endişe, kaygı ve korku gibi duygusal ve fizyolojik durumlar bireyin öz yeterliğini etkilemekte olup aynı zamanda düşürebilir. Kişinin herhangi bir davranışta bulunacağı zaman hem duygusal hem bedensel olarak kendini iyi hissetmesi, girişimde bulunma durumunda rahatlık sağlayabilir. Olumlu olan duygusal durumlara destek vermek, olumsuz olan duygusal durumların ise ortaya çıkmasına engel olmaya çalışmak bireyin öz yeterlik seviyesinde artış sağlayabilir. Duygusal uyarılmanın çok fazla veya çok az seviyede olması bireyin öz yeterliğinde olumsuz bir tesir bırakırken, duygusal bir uyarılmanın orta seviyede bulunması bireyin öz yeterliğinde olumlu yönde etkiler yaratmaktadır (Bandura, 1997).

2.2.2. Öz Yeterliğin Gelişimi

Bandura'ya göre, kişinin yaşadığı tecrübeler, algılanan öz yeterliğin gelişimini etkilemektedir (Bandura, 1994). Öz yeterlik erken çocuklukta şekillenmeye başlamakta ve yeni bilgi, beceri, anlayış ile yaşam boyu gelişmektedir (Allen, Gordon ve Whalley, 2010).

2.2.2.1. Bebeklik Dönemi

Bandura'ya (1994) göre yeni doğmuş bir bebeğin benlik duygusu bulunmamaktadır. Bebekler zamanla eylem ve hareketlerinin sonuçlarını keşfederek yeterlik algısının farkına varmaktadırlar. Ses çıkarmak için elindeki nesne veya objeleri sallamaları veya ağlayarak ebeveynlerinin yanına gelmesini sağlaması buna örnek olarak verilebilir (Bandura, 1994). Bu şekilde kişisel ve sosyal deneyimlerinin artmasıyla ayrı bir benlik oluşturmaktadırlar (Krapp, 2005).

2.2.2.2. Çocukluk Dönemi ve Ailenin Etkisi

Çocuklar bu dönemde yeteneklerini keşfetmeye ve davranışlarının sonuçlarından çıkarımlar yapıp öğrenmeye devam etmektedirler. Çocuklar neredeyse her gün yeni fiziksel, zihinsel, sosyal beceriler ile dil becerileri öğrenmektedir. Bu becerileri iyi bir şekilde kullanmaları öz yeterlik inancının gelişmesine katkıda bulunmaktadır (Krapp, 2005). Bandura'ya (1994) göre ebeveynlerin çocuklarının

davranışlarına duyarlı olmaları ve yeni becerileri keşfetmeleri için verimli bir ortam oluşturmaları, çocukların sosyal ve bilişsel gelişimlerine fayda sağlayacaktır. Ayrıca bu şekilde deneyim kazanan çocuklar, yaşamlarını kontrol edebildiklerini fark etmektedirler. Görüldüğü gibi öz yeterlik inancını oluşumu ailede başlamaktadır. Ancak çocukların sosyal çevresinin genişlemesiyle giderek bu etkinin yerini akranları almaktadır.

2.2.2.3. Çocukluk ve Akran Etkisi

Çocuklar büyüdükçe diğer çocuklardan öğrenmeye ve kendilerini diğer çocuklarla kıyaslamaya başlamaktadırlar. Çocuklukta akran etkisinin önemi büyüktür. Akran ilişkileri öz yeterliğin geliştirilmesinde önemli bir etkiye sahiptir. Akranları tarafından kabul görmeyen çocuklar sosyal anlamda kendilerini geri çekmekte ve bu durum öz yeterlik algısının gelişimini olumsuz etkilemektedir (Bandura, 1994).

2.2.2.4. Çocukluk ve Okulun Etkisi

Çocukların hayatlarının önemli döneminde, bilişsel ve sosyal yeterliklerinin geliştirilmesinde birincil olan ortam okuldur. Okul, çocukların kendileri ve çevreleri için gerekli olan bilgi ve becerileri edindikleri yerdir. Bu yüzden okul bireylerin hayatında önemli bir yer tutmaktadır. Burada bilgi ve düşünme becerileri sürekli bir biçimde test edilmekte, değerlendirilmekte ve sosyal olarak karşılaştırılmaktadır (Bandura, 1994). Okul ortamında çocukların öz yeterlik inançlarına etki eden birkaç unsur bulunmaktadır. Bunlar; öğrenciler arasında yapılan karşılaştırmalar, öğrencinin başarı durumu, öğretmenlerin yaklaşımı ve geri dönütü, arkadaş etkisi vb. unsurlardır (Krapp, 2005).

2.2.2.5. Gençlik Dönemi

Ergenlik yılları hızlı bir değişim ve gelişim dönemidir. Gençlerin yaşamlarındaki tüm fiziksel, zihinsel ve sosyal değişimlerle başa çıkabilmeleri için güçlüve sağlam bir öz yeterlik algısına ihtiyaçları vardır (Krapp, 2005). Ayrıca kariyer anlamında seçim yapma ve karar verme süreçlerini içeren gençlik döneminde, kendi kabileyetlerine olan inançları büyük önem taşımaktadır (Bandura, 1994).

2.2.2.6. Yetişkinlik Dönemi

Yetişkinlik döneminde kişinin yaşamına evlilik, ebeveynlik ve kariyer gibi unsurlar girmektedir. Artan sorumluluklarla başa çıkmasında öz yeterlik inancı önemlidir. Yaş ilerlerken öğrenme de devam etmelidir çünkü öğrenme bireyin hayatı boyu devam eden bir eylemdir. Kendine olan inancının ve öz yeterliğin seviyesi bu durumu kolaylaştırmakta veya zorlaştırmaktadır (Krapp, 2005). Yaşlılık döneminde ise fiziksel kapasitede ve yeteneklerde azalma görülecektir (Bandura, 1994). Sahip olunan öz yeterlik, kişinin etkinliklere katılım düzeyini etkileyerek, fiziksel ve entelektüel işleyişin sürdürülmesine katkıda bulunmaktadır (Bandura, 1994).

2.2.3. Öz Yeterlik İnancının Etkilediği Süreçler

Sosyal bilişsel öğrenme kuramı ele alındığında öz yeterliğin; bireylerin hal ve hareketlerini etkileyen dört tane ana süreçte etki yarattığı söylenebilir. Bu süreçler duyuşsal, bilişsel, seçme ve motivasyonel süreçlerden oluşmaktadır (Bandura, 1994). Aşağıda bireylerin öz yeterliğinin bu süreçleri nasıl etkilediğine dair bilgiler verilmiştir.

2.2.3.1. Bilişsel Süreçler

Bilişsel süreç, zihni yapılan bir davranışın kaynağı olarak ele almaktadır. Kişiler bir davranışı ortaya çıkarmadan önce o davranışı zihninde ele alır. Kişilerin öz yeterlik seviyeleri ise kendinde bulundurdıkları beklenti senaryolarına etkiye bulunabilir. Düşüncenin ana görevi, bireyin gelecekte oluşabilecek durumlarla ilgili tahminde bulunup hayatlarına etki edecek bu durumları kontrol altında tutabilmesinde gerekli yöntem ve çözümleri oluşturmaya yardımcı olabilmektir. Öz yeterlik düzeyi yüksek olan kişiler ilk olarak bilişsel süreçte kendisini başarılı olacağına dair hazırlar, düşük öz yeterliğe sahip olan bireyler de zihinlerine olumsuz durum ve düşünceleri doldurmayı seçerler. Bu yüzden bilişsel süreçler, öz yeterlik kavramını olumsuz etkileyebileceği gibi olumlu olarakta etkileyebilir (Bandura, 1994).

2.2.3.2. Motivasyonel Süreçler

Motivasyon hedef odaklı olup, bireyin davranışlarını harekete geçiren, yön veren ve yol almasını sağlayan içsel durumlardır (Ryan ve Deci, 2000). Bireylerin öz yeterliği, onların motivasyon düzeylerini etkiler. Bireyler geleceğe dönük davranışlarını sağduyu ile yönetirler ve kendilerini motive ederler. Diğer taraftan davranışlarını ve sağduyularını kendinde bulundurdıkları öz düzenleme

mekanizmalarıyla motivasyona dönüştürürler. Bu sebepten bireyler kendi motivasyon inançlarına kendileri yön verirler ve öz yeterlik düzeylerini etkilerler. Öz yeterlik düzeyi kişilerin beklenti ve ihtiyaçlarını da etkilemektedir. Öz yeterlik kavramı bireyin eylemlerinin bir netice ile sonuçlanacağını ve elde edilen bu neticenin önemli olacağına ilişkin beklenti ve isteklerine etki göstermektedir. Öz yeterlik düzeyi fazla olan bireyler tavır ve tutumlarının bir netice ile sonuçlanacağına ve ortaya çıkan neticenin de fazlasıyla önemli olacağına karşı inanç duyarlar(Schunk, 2000).

2.2.3.3. Duyuşsal Süreçler

Duyuşsal süreçler, bireylerin güçlükler ile başa çıkabilme derecesini ifade eder. Yüksek ya da düşük kaygı düzeyi öz yeterlik kavramı ile doğrudan alakalıdır. Bireylerde bulunan öz yeterlik kavramı, yaşanan zorlayıcı durumlar karşısında sahip olunan stres ve depresyonun seviyesini etkiler. Kişiler tehlikeli gördükleri durum ve olayları kontrol altında tutabileceğini kanıdaysalar olumsuz olan konular üzerinde fazla durmamaya çalışırlar. Fakat tehdit unsuru olabilecek durum ve olayların üstesinden gelemeyeceklerini düşünüyorlarsa yüksek bir düzeyde endişe, stres ve kaygı duyar. Nitekim bu durum, bireyin performansını da etkileyecektir. Yani kişilerin hedef ulaşmada kendilerine belirledikleri rota, yol ve amaç, öz yeterlik düzeyleri ile ilişkilidir.

2.2.3.4 Seçme Süreçleri

Sosyal öğrenme kuramına göre bireyler belli bir oranda da olsa çevrelerinin ürünü olarak ele alınabilir. Bu sebepten bireylerin kendilerinde bulundurdıkları öz yeterlik seviyeleri onların seçtikleri çevreyi ve etkinlikleri etkileyerek hayatlarına yön verir. Seçim süreçleri; bilişsel, duyuşsal ve güdüleme süreçlerin ortak paydası şeklindedir. Öz yeterlik kişilerin meslek seçimlerini ve kendi ilerleme durumlarını da etkide göstermektedir. Öz yeterliği yüksek olan bireyler kendi kişiliklerine elverişli buldukları mesleki seçeneklerin çok fazla olmasından ötürü kendilerini de eğitim olarak bu mesleklere hazır duruma getirirler. Öz yeterliğin düşük seviyede olması kişilerin mesleki ilerleme ve gelişimlerini kısıtlayacaktır (Bandura, 1989).

2.2.4. Öz Yeterlik ve Öğretmenler

Öğretmenlerde bulunması gereken yeterlikler; tutum, bilgi ve becerilerdir (MEB, 2017). Öğretmenlerin temel yeterliklerinin olması öğrencilerin akademik ve

günlük yaşantılarındaki kişisel gelişimleri ve başarılarında önemli bir yere sahiptir. Son yıllarda yapılan araştırmalar öğrenci başarısı ile öğrenci yeterlik algısı, öğretmen yeterlik algısı ve okulun toplam yeterliği arasında ilişkiler bulunduğunu tespit etmişlerdir (Arseven, 2016). Yüksek düzeyde öz yeterlik inancına sahip öğretmenler, yenilikçi öğretimi benimsemeye iyidirler (Kırcalı, 2022). Bu bakımdan eğitim-öğretim süreci açısından öğretmenlerin öz yeterlik inancına sahip olması önemlidir.

Öğretmenlerde bulunan öz yeterlik kavramı, onların öğretme vazifelerini başarılı bir biçimde gerçekleştirebilmelerinde önemli davranış ve eylemleri ortaya çıkarmada kendilerine olan inançları şeklinde tanımlanabilir (Yılmaz, Köseoğlu, Gerçek ve Soran, 2004). Öğretmenlerde bulunması gereken yeterlikler, öğretmenin gelişme alanlarını belirleyip bu alanlarda ilerleyebilmek ve gelişebilmek kendinde bulundurması gereken bilgi ve becerilerden meydana gelmektedir (Baki, 2012: 26).

2.3. İş Çevresine Uyum Davranışları

Bu kısımda; uyum kavramı, uyumun öğeleri, birey- çevre uyumu kavramı, birey-çevre uyumunun düzeyleri, birey-çevre uyumu yaklaşımları, birey-çevre uyumunun ölçülmesi, birey-çevre uyumunun sonuçları ve öğretmenlerin iş çevresine uyum davranışları konuları ele alınmıştır.

2.3.1. Uyum Kavramı

Uyum kelimesi, sözlükte; “bir yapıya ya da toplumsal çevreye uyum sağlama, uyma, intibak, entegrasyon; bireyin, çevresel değerlere veya çevresel koşullara ruhsal olarak kendini uydurma süreci ve kişinin, varlığını devam ettirebilmesi için gerekli değişimler ile kendini içinde bulunduğu çevre şartlarına uydurması” biçiminde belirtilmektedir (TDK, 2014).

Uyum kavramı “bireyin bulunduğu çevresi ile arasındaki düzen, bireyin düzen elde etmek ve bu düzeni devam ettirebilmek için kendisini ve çevresini değiştirmeye çalışması süreci” olarak ele alınabilir (Demirel, 2010). Eğitim yönetiminde uyumun tanımı, kişilerin çevreleriyle etkileşimi esnasında normalden fazla bir tepki oluşturacak etki değişikliğinin gerçekleşmediği bir denge biçimidir, şeklinde ele alınmıştır (Başaran, 2006).

Uyum kavramının başka bir tanımı ise, gönüllü olsun yahut olmasın, çalışanlardan net bir şekilde istensin veya istenmesin, çalışanlardan beklenen veya istenilen şekilde tutum sergileme veya başkalarının tutumlarını izleme şeklidir

(Taylor, Peplau ve Sears, 2007). Yönetim özelinde uyumu konu edinen araştırmalara bakıldığında uyum kavramı genellikle, “güçlü kişiler ile bu gücü uyguladıkları kişiler arasındaki iletişimlerin yönünü belirleyen başlıca faktörlerden bir tanesi” olarak ele alınmaktadır (Bursalıoğlu, 2002).

Amiati Etzioni tarafından geliştirilen uyum kuramı, kurumlarda yönetici ile kurum üyeleri arasındaki yönetme gücünün ve yetkisinin kullanma şekliinden oluşan durumlar üzerinde durur. Uyuma davranışının ortaya çıkmasında görev alan iki faktör bulunmaktadır. İlk olarak, yönetme konusunda güç ve yetkisini bulunduran yönetici; ikinci olarak ise, yöneticinin güç ve yetkisini kabullenmek durumunda olan asttır. Nitekim bahsedilen bu faktörlerin iletişim ve etkileşimi söz konusu olduğunda taraflar arasında bir uyum durumu oluşacaktır. Oluşan uyumun kalitesi, yönetenlerin emirlerinin etkili olması üzerinde tesiri büyüktür (Başaran, 2000).

2.3.1.1. Uyumun Öğeleri

Örgütte var olması gereken uyumu oluşturan üç unsurdan bahsedilebilir. Bunlar: özbenimseme, gerçekçilik ve yüklenmedir. Bu öğeler birbirini etkilemekte olup bireyin uyumuna yön vermede bir bütünlük içerisinde olmalıdırlar. Bu öğelerden birinin düşük seviye de olması, kişinin uyum düzeyini de düşürür ve seviyesi oranında kişide uyumsuzluğa yol açabilir. Bu üç öğeyi Başaran şu şekilde ele almaktadır (Başaran, 2008: 200-202):

a) Gerçekçilik: Örgüt içerisinde yer alan kişinin çevresindeki olgu ve nesneleri, bilimsel bilgilerle, objektif ve ussal bir şekilde ele alıp değerlendirmesidir. Kişi gerçekçi bir pencereden bakabildiğinde kendine hedefler belirlerken, çözümler bulurken ve başarısını ele alırken gerçek olan bilimsel bilgileri kullanmaktadır.

b) Yüklenme: Kişilerin karşılaştığı problemleri çözüm bulabilmek için gerekli olan eylemleri yapmayı kabul etmesi ve sorumluluk almasıdır. Yüklenme, belirlenmiş olan hedefi gerçekleştirme yolunda giderken, karşılaşılabilecek tehlikelerle savaşın ve direncin önceden kabullenilmesidir. Gerçekçi olmak yalnız başına uyumu sağlamayabilir. Gerçekçi olan bir birey, başarısızlık ihtimaline rağmen, eyleme geçmek için tüm gücü ile işe yüklenen kişidir.

c) Özbenimseme: Kişilerin kendisine ilişkin tüm doğruları, gerek eksiğiyle gerek fazlasıyla samimi bir şekilde olduğu gibi kabullenmesidir. Kişinin kendi

bedenine, bilişsel, duygusal, devimsel, yönüne; törel ve toplumsal davranışlarına; kendi farklılıklarından doğan güçlü yönlerine dair algılayabildiği doğruları kabullenmesi, özgüveninde artış sağlayacaktır. Bireyin eksikliklerinin olması doğal bir durumdur fakat bu eksikliklere bakarak kendisini kabullenmemesi doğal bir durum değildir.

2.3.2. Birey-Çevre Uyumu Kavramı

Birey-çevre uyumu, bireyin kendisi ile iş çevresindeki özelliklerinin birbirini tamamlaması olarak tanımlanabilir. Bireyin iş çevresindeki diğer bireyler ile oluşturduğu uyum ve kurduğu ilişkinin birey-çevre araştırmalarının kaynağı olduğu görülmektedir. “Birey ile bulunduğu çalışma ortamıyla ilişki ve özellikleri iyi eşleştiği zaman oluşan uyumluluk” birey-çevre uyumunun tanımı olarak ele alınabilir (Glew, 2012: 27).

Bireyin toplumun en küçük birimi olduğunu düşünürsek, birey oluşturduğu topluluğa uyum sağlamak durumundadır. Toplum içinde varlığın sürdürebilmek ve toplumun sürekliliğini sağlamak adına birey-çevre uyumu oldukça önemlidir.

2.3.2.1 Birey-Çevre Uyumu Yaklaşımları

Örgüt için gerekli görülen özellikler ile kişinin kendinde bulundurduğu kabiliyetler ve kişinin kapasitesi arasındaki uyum ilişkisi, birey-iş uyumu olarak tanımlanabilir. Birey-çevre uyumu yaklaşımlarının meslek seçimi konusuna dair yapılan ilk çalışma modeli, Parson’un mesleki seçim modelidir. Parson, meslek seçimi konusunu üçlü modelde ele almaktadır. İlk olarak bireyler ilgi, kabiliyet, sınırlılık ve eğilimleri ile ilgili bilgi edinme gereksinimi duyarlar. İkinci olarak ise, kişiler yapacakları işin kazandırdıkları ve gereklilikleri ile ilgili bilgi sahibi olmak isterler. Üçüncü olarak, doğru bir iç yargılama ile bireyler, yaptıkları işin gereklilikleri ile kendinde bulundurdıkları menfaat ve yetenekleri arasında yapacağı seçimde uyum göstermelidir. Bu üç model, daha kompleks yapıdaki birey-çevre uyumu modellerinin oluşumunda rol almaktadır (Taşdan, 2010: 114).

Literatüre bakıldığında uyum yaklaşımlarının; tamamlayıcı ve bütünleyici uyum yaklaşımı, gereksinim-arz ve talep-yetenek yaklaşımı şeklinde ele alındığı görülmektedir.

- a) Tamamlayıcı ve Bütünleyici Uyum Yaklaşımı: Birey- çevre uyumu, tamamlayıcı (supplementary) ve bütünleyici (complementary) uyum olacak biçimde iki şekilde ele alınmaktadır. Tamamlayıcı modelde

birey, gerekirse iş çevresindekilerle benzer özellik gösterir gerekirse onların özelliklerini destekleyip eksik yönlerini keşfeder tamamlar aynı zamanda fazladan değer ekleyerek çevresel koşullarla harmoni oluşturmaktadır. Bütünleyici uyum modelinde ise, çevre ve çevre koşullarını bireylerin kendisinin oluşturduğu düşünülür. Nitekim bu model aslında birey-birey uyumu modeli şeklinde de düşünülebilir. Her birey çevresinde bulunan kişilerle ilgili bir değerlendirme içerisine girip onların çevresine olan uyumunu ölçebilir. Bu modele göre, birey ve örgüt benzerlik gösterebilir yahut benzer özelliklere sahip olabilir (Kurtpınar, 2011).

- b) Talep-Yetenek ve Gereksinim-Arz Yaklaşımı: Talep-yetenek uyumu, bütünleyici uyum modelini taban alıp kişilerin kabiliyetlerinin kurumun ihtiyaç gördükleri rol gereksinimleri ile uyum gösterip göstermediğini ele alır. Bu yaklaşıma göre uyum, birey örgütün isteklerini karşılayıp ihtiyaçlarını gidermek için gerekli unsurları sağladığında gerçekleşmektedir. Mesela, her işin gerektirdiği kabiliyet ve özellikler sözel, matematiksel, sosyal, analitik ve motor beceriler yönünden farklılık göstermektedir. Gereksinim-arz yaklaşımına göre iş ve iş çevresine olan uyum, kurum çalışanlarının isteklerini, tercihlerini ve gereksinimlerini dikkate aldığı anda ortaya çıkacaktır. Başka türlü bir anlatımla gereksinim-arz yaklaşımı, örgütteki çalışanların ihtiyaç ve isteklerini giderebilecek potansiyel örgütsel kaynakları şeklinde düşünülebilir. Birey-çevre uyumu çalışmalarının çoğunluğunda, gereksinim-arz uyumu “işle ilgili davranışları” ve “iyi olma” (well-being) davranışlarını düşünmede kullanılmaktadır (Caplan, 1987; akt. Karabacak 2019).

2.3.2.2. Birey-Çevre Uyumu Düzeyleri

Alanyazına bakıldığında birey-çevre uyumu üzerine çalışan araştırmacılar, bu konuda farklı yönlerden çalışmalar yapmıştır. Literatür tarandığında birey-çevre uyumunun yönleri şu şekilde ele alınmıştır: birey-iş uyumu, birey-yönetici uyumu, birey-örgüt uyumu ve birey-grup uyumu (Han, 2014).

a)Birey-İş Uyumu

Birey-iş uyumu, bir işin özellikleri veya ihtiyaçları ile kişinin kabiliyetleri arasındaki ilişki ve uyum olarak ifade edilebilir. Birey-iş uyumu, kişilerin taleplerini karşılayan, ihtiyaçlarını gideren kariyerleri yaşaması gerektiğini tavsiye eden personel seçme ve mesleki seçim kuramlarını taban almaktadır. Bireyin işin gerektirdiği özellik ve yeteneklerle bulundurduğu özellik ve yetenekler arasında bir eşleşme olması, işe uyumunun sağlanması, işi yapan bireyin işinden tatminlik duyması aynı zamanda işinde daha faydalı olması ile ilgili çalışmaları barındırır.

Birey-iş uyumu, gereksinim-arz ve talep-yetenek yaklaşımları açısından iki şekilde ele alınmaktadır. Talep-yetenek yaklaşımına göre, kişilerin yetenek ve özellikleri ile işin gerekleri arasında bir denge hali ve uyum bulunmaktadır. Örgüt üyeleri, iş sorumluluklarını alabilecek kabiliyetleri bulunduklarında, yöneticilerinin isteklerini karşılaması ve o kurumda bulunmayı devam ettirmesi olasılığı yüksektir. Gereksinim-arz yaklaşımını ele alırsak eğer, çalışanların gereksinimleri ile kurumun bireye sağladıkları imkanlar arasında uyum olmalıdır. Bireylerin özerklik, kendini ait hissetme, ekonomik özgürlük gibi istekleri çalıştığı kurum tarafından karşılandığı sürece bireyler daha çok iş doyumunu alacak ve kuruma daha çok bağlılık gösterecektir (Vogel ve Feldman, 2009).

b) Birey-Grup/Takım Uyumu

Birey-Grup/Takım uyum düzeyi, kişilerin iş ortamındaki ekip arkadaşları ile kişilerarası iletişim ve ilişkileri üzerinde durmaktadır. Bulunan bütün uyum türleri içerisinde, birey-grup/takım uyumu en yenisi ve en güncelidir. Bu düzey, kuruma yeni dahil olan kişilerin iş çevresinde bulunan çalışma grubu ile arasında bulundurduğu uyumu ele almaktadır. Çalışmalar, grup normlarını kabullenen bireylerin daha olumlu iş davranışları bulunduklarını göstermektedir. Bu düşüncenin alt yapısında, her bir çalışanın zayıf ya da üstün özelliklerinin, grup üyeleri veya grup performansının güçlü tarafları ile tamamlanacağı, eksik yönlerinin giderileceği fikrine sahiptir. Bu sebepten, bütünleyici birey-grup uyumu, bir gruptaki bireylerin eksik yönlerini belirledikten sonra, kazanılması veya geliştirilmesi gereken insan kaynağı özellikleri arasında denge bulundurulması gerekir (Edwards ve Cooper, 1990; akt. Han, 2014). Kısacası birey-grup uyum düzeyi, kurumların yeni çalışanlarının, gerek yönetici gerek meslektaş olsun yakın olan çalışma takımı ile olan uyum düzeyi üzerinde durur.

c)Birey-Yönetici Uyumu

Birey ve bireyin iş çevresine olan uyumuna dair, en çok üzerinde durulan konu yönetici ve yöneticinin astları arasında bulunan uyum düzeyidir. Birey-yönetici uyumunu değerlendirmede pek çok araştırmacı çalışmalarında lider-üye iletişimi çalışmalarını taban almaktadır (Pimentel, 2008). Çünkü birey-yönetici veya yönetici-çalışan uyum düzeyinde hedef ve değer benzerliğinin, lider-üye iletişimindeki yapı ile benzerlik gösterdiği düşünülmektedir.

Bütün birey-çevre uyumu türlerindeki gibi, birey-yönetici uyum düzeyinde de, örgüt çalışanlarının davranışları ve işe olan tutumlarının, iş uyumunu etkilediği düşünülmektedir. Yönetici, örgüt üyeleri ile iletişimde olan uzaklığını çok iyi ayarlamalı, bu uzaklık ne çok uzak ne de çok yakın olmalıdır. Ayrıca kurum yöneticileri, tüm astlarına karşı adaletli ve eşit mesafede bulunmalı, bütün çalışanlara eşit bir düzeyde davranmalı; yükselme, ilerleme ve ödüllendirme gibi konularda hakkaniyetli ve adaletli olmalıdır (Keser, 2009).

d)Birey-Örgüt Uyumu

Bu uyum, iş ve iş çevresinin bireyi etkilerken aynı zamanda bireylerin de iş çevresindeki durum yahut olayları etkileyebileceğini savunan “etkileşimci yaklaşımı” kendine temel alarak oluşmuştur. Nitekim birey örgüt uyumu, birey-çevre uyumu düzeylerinden bir tanesi olarak alanyazında kendine yer edinmiştir (Sığırı, 2007). Uyum, yönetici tarafından verilen emirlerin hepsini sorgulamadan yerine getirmek değil, kurumsal gayelerini gerçekleştirmeye yönelik sinerji dolu bir entegrasyon, kurumun tüm fonksiyonlarının ve çalışmalarının uyumlu bir hâl almasıdır (Ulutaş, 2010).

Birey-örgüt uyumu araştırmaları sadece etkileşimci yaklaşımdan değil aynı zamanda Schneider’a ait olan çekim-seçim-bırakma modelinden de etkilenmiştir. Bu model türünde Schneider, kişilerin yaşadıkları durumların çoğununun raslatısal olmadığını, kişileri bir yerde bulunma sebebinin; kişilere o yerin etkileyici ve çekici gelmesinden ötürü olduğunu savunmaktadır. Başka bir şekilde ele alınacak olursa, kişiler bir olayın objesi yahut parçası olmak için seçilmekte ve o olguda bulunarak durumun belirgin bir hâl almasına neden olmaktadır. Schneider’a göre, kurumlar bireyleri kendilerine doğru çekmekte, bireyler arasında seçimde bulunmakta ve birey ile örgüt arasında iyi bir uyum bulunuyorsa etkileşimde bulunmayı sürdürmektedir

(Sekiguchi, 2004). Tersı durumunda, uyumun bulunmaması veya düşük seviye de olması bireylerin işten ayrılmasında etkili olacaktır (Autry ve Daugherty, 2003).

2.3.2.3 Birey-Çevre Uyumunun Ölçülmesi

Birey-çevre uyumu düzeylerindeki farklılıklara rağmen, birey-çevre uyumunda bulunan türlü modelleri, uyumu kavramlaştırma yaklaşımlarında ve ölçmede temel olarak düşünen mühim özellikler de bütünleşmektedir. Aşağıda bahsedilen bu özelliklere yer verilmiştir (Roberts ve Robins, 2004):

1. Bireyin iş ve iş çevresine olan uyumunun ölçülmesinde, öncelikle birey ve çevre bütünleşmiş bir şekilde ele incelenmeli ve orantılı birimler ele alınarak ölçüm yapılmalıdır. Başka bir ifade ile, bireyin çevresi ile olan uyumunu anlamada, çevresnin özellikleri, bireyin özellikleri ile benzer olacak şekilde ölçüm yapılmalıdır.

2. İkinci olarak ise, bireylerin değişkenleri ile çevrenin değişkenleri iki grupta birbiri ile eş tutulmaktadır. Birinci grupta, bireyin ihtiyaç ve değerleri çevrenin sağlamış olduğu kaynaklar grubu ile eş tutulmaktadır. İkinci grup ise, bireyin kabiliyet ve özellikleri, çevrenin bireyden beklentileri grubu ile eş tutulmaktadır.

3. Üçüncü olarak, uyumun kavramının öğeleri, nesnel veya öznel bakış açısı ile ifade edilebilir. Nesnel ölçme ve değerlendirme ele alınırsa, bireyin uyum seviyesi, alanında uzmanların veya meslektaşlarının değerlendirmelerinin birleştirilmesi ile aktarılabilir. Öznel ölçme ve değerlendirme ele alınır ise, bireysel değer ve özellikler, bireyin bizzat kendisi tarafından değerlendirip açığa çıkarılmasıdır. Aynı şekilde tarafsız çevrenin olan somut özellikleri ile çevrenin veya örgütün normatif yahut uzlaşmayı taban alarak yapılan değerlendirmesi ile ölçüm sağlanabilir. Öznel ölçme, çevrenin öz değerlendirmeleriyle aktarılmaktadır.

2.3.3. Öğretmenlerin İş Çevresine Uyum Davranışları

Tüm meslek gruplarında olduğu gibi öğretmenlerde de iş ve iş çevresine uyum davranışları, üzerinde durulması gereken önemli konulardandır. Bireylerin, örgütün fonksiyonel çerçevesini oluşturan vazifesine, iş akımına ve otorite sıradizinine olan uyumu, örgüt ve işgören açısından bir öneme sahiptir. Bir okulun, içerisinde olduğu eğitim sistemi ve örgütün hedefine bağlı bir şekilde etkili bir faydalılığa sahip olması, kurum yöneticisinin ve öğretmenin eğitim sisteminin ve kurumun değer ve hedeflerini benimseme düzeyine bağlıdır. Öğretmenin, kendisine belirlediği hedef ve değerler, okulun misyon ve amacına etki gösterebilir. Bir

öğretmenin; öğretmenlik mesleği, öğrenci, okul, öğretim işi, çalışma grubu gibi okul içinde ki başvuru gruplarının hedef ve gayelerini benimseme seviyesine bağlı kalarak iş başarısında değişiklikler gösterebilir (Celep, 2000:1). Öğretmenin kurumun hedef ve değerlerini benimseme konusunda iş ve iş çevresine olan uyumu önem arz etmektedir.

2.4. Öğretmenlerin Öz Yeterlikleri İle İş Çevresine Uyum Davranışları

Alanyazına bakıldığı zaman öğretmenlerin, eğitim-öğretim sürecinin amaç ve hedeflerine ulaşmasında yardımcı olacak iş çevresine uyum davranışları ile sahip olmaları gereken öz yeterlik inançları arasında ilişki kuran bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bakıldığı zaman öz yeterlik, kişinin belirlediği hedefe ve gayeleri doğrultusunda amaçlarını belirlerken karşılaştacağı zorluklar ile mücadele etmede kendisinde bulundurduğu inancıdır (Senemoğlu, 2015). İş ve iş çevresine uyumun örgütün amaçlarına ulaşmasında etkili olduğu düşünülürse, örgütte bu uyumu sağlamada öz yeterlik kavramının önemli bir yere sahip olduğu söylenebilir.

2.5. İlgili Araştırmalar

Bu çalışmanın odak noktasını öğretmenlerin öz yeterlikler ile iş çevresine uyum davranışları arasındaki ilişki oluşturuğu için ilgili araştırmalarda öz yeterlik inancı ve iş çevresine uyum davranışları kaynaklarına yoğunlaşmıştır. İlgili araştırmalara, konuya uygunluğa göre bahsedilmiştir.

2.5.1. Öğretmen Öz Yeterliği İle İlgili Araştırmalar

Alanyazına bakıldığı zaman araştırmanın tek boyutunu oluşturan öğretmen öz yeterliği ile ilgili yapılan araştırmaların fazlalığı dikkat çekmektedir. Bunlardan araştırma konusuna uygunluğuna göre yurt içi ve yurt dışında yapılan bazı araştırmalardan aşağıda bahsedilmiştir.

2.5.1.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Akbaş ve Çelikkaleli'nin(2006) örneklem olarak sınıf öğretmeni adaylarını kullandığı çalışmada, sınıf öğretmenliği bölümünde okuyan bireylerin fen öğretimine dair kendinde bulundurdıkları öz yeterlikleri ve netice beklentilerinin öğrenim türleri ve cinsiyet açısından bir fark oluşturmadığı fakat okudukları üniversitelerine göre anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmüştür.

Ekici (2006) tarafından yapılan çalışmada; meslek lisesinde görev yapmakta olan öğretmenlerinin kendilerinde bulundurdıkları öz yeterlik düzeylerinin kıdem değişkenine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşırken, branş ve cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Aynı zamanda meslek lisesi öğretmenlerinin öz yeterlik düzeyinin ortanın üzerinde olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Çetin (2008), yapmış olduğu çalışmada, sınıf öğretmeni adaylarının bilgisayar kullanımına dair öz yeterliklerini ele almış ve araştırma sonucunda erkek öğretmen adaylarının kadın öğretmen adaylara göre daha fazla öz yeterliğe sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aynı zamanda sınıf düzeyinde artış oldukça öz yeterlik düzeyinde de artış olduğu neticesine ulaşmıştır. Nitekim kişilerde bilgi ve tecrübede artış oldukça öz yeterlik düzeyin de artış gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Üstün ve Tekin (2009), yaptığı bir çalışmada; Amasya Üniversitesi'nde öğrenim gören farklı branş türlerinde bulunan 240 öğretmen adayının öz yeterlik düzeylerini ele almıştır. Yapılan araştırmaya göre, cinsiyet ve branş değişkenine göre anlamlı farklılar elde edilmezken, kullanılan ölçeğin öğretim stratejileri kullanma ve sınıf yönetimi boyutlarında sınıf öğretmeni adayları lehine farklılık gösterdiği görülmüştür.

Terzi ve Mirasyedioğlu (2009) tarafından yapılan bir çalışmada; ilköğretim matematik öğretmenliği bölümü öğrencileri örneklem olarak belirlenmiş ve bu öğretmen adaylarının öz yeterlik düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada öğrencilerin matematiğe dair bulundurdıkları öz yeterlikleri ile akademik başarı seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda öğretmen adaylarının matematiğe ilişkin sahip oldukları öz yeterlik düzeylerinin, mezun olunan lise türüne ve cinsiyete göre anlamlı bir biçimde farklılık gösterdiği görülmüştür.

Maden (2010), tarafından yapılan çalışmada; Türkçe öğretmenlerinin drama yöntemlerini kullanmasına dair öz yeterlikleri ele alınmıştır. Bu çalışmada Türkçe öğretmenlerinin sahip olduğu öz yeterlik düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir şekilde farklılık oluşturmadığı gözlemlenirken, mesleki kıdeme göre ise anlamlı bir fark oluşturduğu sonucuna varılmıştır.

Coşkun'un (2010) yapmış olduğu çalışmada; din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenleri ile çalışılmış ve din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerinin öz

yeterlikleri ele alınmıştır. Bu araştırmada din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerinin öz yeterliklerinin kıdem ve cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmüştür.

Demirtaş, Cömert ve Özer'in (2011) yapmış olduğu bir çalışmada; İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde okuyan 380 sınıf öğretmenliği adayları ele alınmış ve sınıf öğretmenliği adaylarının sahio oldukları öz yeterlik seviyeleri ile öğretmenlik mesleğine dair tutumları üzerinde durulmuştur. Yapılan çalışmada sınıf öğretmenliği adaylarının öz yeterlikleri ile mesleğe dair tutumları arasındaki ilişki düşük düzeyde ve pozitif yönde çıkmıştır. Aynı zamanda cinsiyet faktöründe anlamlı bir farklılık görülmüş olup erkek adayların kadın adaylara oranla daha yüksek düzeyde öz yeterlik bulundurdıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Oğuz'un (2012) yaptığı bir araştırmada, sınıf öğretmenliği adaylarında bulunan akademik öz yeterlik düzeyleri, farklı değişkenlere göre ele alınmıştır. Araştırmanın örneklemini sınıf öğretmenliği bölümünden 148 lisans öğrencisi oluşturmaktadır. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre sınıf öğretmenliği adaylarının akademik öz yeterliklerini incelenen değişkenlere (sınıf düzeyi, yaş, KPSS'de başarılı olma durumu) göre anlamlı bir farklılık gösterdiğine ulaşılmıştır.

Ülper ve Bağcı (2012) tarafından yapılan çalışmada, örnekle olarak 351 Türkçe öğretmeni adayı belirlenmiş olup, Türkçe öğretmeni adaylarının mesleğe dönük öz yeterlik algıları çeşitli değişkenler açısından ele alınmıştır. Yapılan çalışma sonucunda Türkçe öğretmeni adaylarının öz yeterlikleri 'iyi' düzeyde çıkmıştır. Adayların öz yeterliklerinde öğrenim türü, cinsiyet ve mezun olunan lise türü açısından anlamlı bir şekilde farklılık görülmezken, öğretmen adaylarının akademik başarı durumlarına göre öz yeterlik düzeylerinde anlamlı farklılık görülmüştür.

Doğan'ın (2013) yapmış olduğu çalışmada örneklem olarak Ağrı'da çalışan 382 sınıf öğretmeni belirlenmiş ve ele alınmıştır. Sınıf öğretmenlerinin sahip oldukları öz yeterlik ile öğretmenlik mesleğine dair tutumları arasında var olan ilişki incelenmiştir. Nitekim anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin öz yeterliklerinin mezun olunan okul türüne ve cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür. Aynı zamanda müstakil sınıflı okullarda görev yapan öğretmenlerin öz yeterliklerinin diğer okullarda görev yapan öğretmenlere göre daha düşük olduğu görülmüştür.

Uysal ve Kösemen (2013) yaptığı çalışmada öğretmen adaylarının öz yeterlik inançlarını çeşitli değişkenler açısından ele almıştır. Araştırmanın örnekleme, Abant İzzet Baysal Üniversitesi'nde öğrenim görmekte olan 117 öğretmen adayından meydana gelmektedir. Çalışma sonucunda öğretmen adaylarının öz yeterliklerinin yaş, bölüm, cinsiyet ve sınıf açısından anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür.

Çaycı'nın (2014) yapmış olduğu çalışmada; öğretmen adaylarının öz yeterlikleri ile öğretmenlik mesleğine olan yatkınlıklarını ele almıştır. Çalışmada örneklem olarak Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde eğitim görmekte olan 539 öğretmen adayı belirlenmiştir. Çalışma sonucunda öğretmenlerin öz yeterliği ile öğretmenlik mesleğine olan yatkınlıkları arasında bir ilişki olduğu ve bu iki boyutun birbirini anlamlı bir biçimde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan öğretmen öz yeterliğinin; cinsiyet, bölüm, öğrenim türü ve yaş değişkenlerine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmüştür.

Soysal (2014), yaptığı çalışmada; öğretmen adaylarının, öğretmenlik mesleğine olan öz yeterliklerini belirlemeyi hedeflemiştir. Çalışmada örneklem olarak Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde öğrenim görmekte olan 450 sınıf öğretmenliği adayı belirlenmiştir. Çalışma sonucunda, öğretmen adaylarının öz yeterlik düzeylerinin oldukça yeterli seviyede olduğu saptanmıştır. Sınıf öğretmenliği adaylarının öz yeterliklerinde; cinsiyet, akademik başarı, sınıf düzeyi, mezun olunan okul türü ve öğretim şekli açısından anlamlı farklılık göstermemiştir. Nitekim lisansüstü eğitim mezunu olan bireylerde anlamlı farklılık olduğu sonucuna varılmıştır.

Nakip (2015) tarafından yapılan çalışmada öğretmen adaylarının mesleğe yönelik tutumları ile öz yeterlikleri arasındaki ilişki ele alınmıştır. Cinsiyet, üniversite, ailenin eğitim durumu, spor yapma, akademik ortalama değişkenlerinin çalışılan boyutlarda anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmüştür.

Kocaoğlu ve Akgün'ün (2015) yapmış olduğu çalışmada; 285 lise öğretmeni ile çalışılmış, öğretmenlerin FATİH projesini kullanmaya yönelik öz yeterlikleri ele alınmıştır. Araştırma sonucu, lise öğretmenlerinin FATİH projesi kullanma öz yeterlikleri orta seviyede olduğu görülmüştür. Araştırmada cinsiyet ve brans değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.

Tekkurşun (2015) tarafından yapılan çalışmada; 220 beden eğitimi öğretmen adayıyla çalışılmış, beden eğitimi öğretmen adaylarının öz yeterlikleri düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmada öğretmen adaylarının öz yeterlikleri; yaş ve sınıf düzeyine göre farklılık oluşturmadığı görülmüştür. Fakat kadın öğretmen adaylarının erkek öğretmen adaylarına göre daha düşük öz yeterlik bulundurduğu görülmüştür.

Ateş'in (2016) yaptığı çalışmada, Antalya ilinde görev yapan öğretmenlerin öz yeterlikleri ile Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğretmen adaylarının öz yeterlikleri karşılaştırılmıştır. Çalışmada 380 öğretmen ile 216 öğretmen adayı ele alınmıştır. Çalışma sonucunda, cinsiyet ve eğitim durumuna göre anlamlı farklılıklar görülmeyen; aktif çalışan öğretmenlerin öz yeterliklerinin, hala öğrenim görmekte olan öğretmen adaylarının öz yeterliklerine oranla daha yüksek düzeyde olduğu ve ilkokula çalışan öğretmenlerin diğer öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde öz yeterlik bulundurduğu görülmüştür.

Özcan'ın (2017) yapmış olduğu çalışmada, fen bilgisi öğretmenliği adaylarının öz yeterlikleri ile mesleğe ilişkin tutumları arasındaki ilişki ele alınmıştır. Araştırmaya 505 fen bilimleri öğretmen adayı katılmıştır. Araştırma sonucunda; yaş, cinsiyet gibi değişkenlerde anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Aynı zamanda öğretmen adaylarının sahip olduğu öz yeterlikleri ile mesleğe dair tutumları arasında negative yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür.

Öztürk ve Ertem'in (2017) yaptığı araştırmada; Ankara ilinde görev yapmakta olan 348 sınıf öğretmeni ile çalışılmış olup, sınıf öğretmenlerinin okuma ve yazma öğretimi konusundaki öz yeterlik düzeyleri ele alınmıştır. Çalışma sonucunda sınıf öğretmenlerinin bu konudaki öz yeterlik düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Aynı zamanda mesleki kıdem süresi kısa olan öğretmenlerin mesleki kıdem süresi fazla olan öğretmenlere göre daha düşük öz yeterliğe sahip olduğu görülmüştür. Nitekim erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla daha düşük öz yeterlik düzeyinde olduğu görülmüştür. Diğer taraftan öğretmenlerin birinci sınıf deneyimlerinin artmasıyla öz yeterlik düzeylerinde artış gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Kaçar ve Beycioğlu'nun (2017) yapmış olduğu çalışmada; ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin öz yeterlikleri ile sahip olunan öz yeterliğin kaynaklarının belirlenmesi ele alınmıştır. Çalışmaya 502 branş ve sınıf öğretmeni katılmıştır.

Araştırma sonucunda, öz yeterlik kaynaklarının branşa, cinsiyete ve çalıştıkları okuldaki öğrenci sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermediği fakat mezun olunan fakültenin türüne göre ve kıdem yılına göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Ekin'in (2018) yapmış olduğu çalışmada; Mersin'de çalışmakta olan sınıf öğretmenlerinin ilk okuma ve yazma öğretimine dair öz yeterlikleri ele alınmıştır. Çalışmaya 456 sınıf öğretmeni katılmıştır. Çalışma sonucunda genel olarak öğretmenlerin, sahip oldukları ilk okuma ve yazma öğretimine dair öz yeterliklerinin oldukça yeterli seviyede olduğu görülmüştür. Diğer taraftan sınıfta bulunan anadili Türkçe dışında bir dil olan öğrencilerin bulunduğu sınıfların öğretmenlerinin ise öz yeterliklerinin orta seviyede olduğu, öğretmenlerin ilk okuma ve yazma öğretimine ilişkin öz yeterlikleri ile birinci sınıf deneyim süreleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu, özel okullarda görev yapmakta olan öğretmenler ile 41-50 yaş aralığında olan öğretmenlerin daha yüksek öz yeterliğe sahip olduğu görülmüştür. Aynı zamanda çalışmada; kıdem, cinsiyet, okulun sosya ekonomik durumu, mezun olunan fakülte ve öğrenim durumu değişkenleri açısından anlamlı farklılıklar oluşmadığı görülmüştür.

Elkatmış (2018) çalışmasında, öğretmen adaylarının ve öğretmenlerin öz yeterliklerini bazı değişkenlere göre incelemiştir. Çalışmanın örneklemini farklı branşlardan, son sınıf 105 öğretmen adayı ve 249 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışma sonucunda öz yeterlik düzeylerinde, cinsiyet ve birinci-ikinci öğretim olma değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık görülmezken, cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılıklar görülmüştür. Aynı zamanda öğretmen adayları ve öğretmenlerin aynı düzeyde mesleki öz yeterliğe sahip olduğu görülmüştür.

Mutlu'nun (2018) yapmış olduğu araştırmada; öğretmen adaylarının öz yeterlik düzeyleri ile denetim odağı ele alınmıştır. Çalışmaya katılan öğretmenlerin öz yeterliklerinin oldukça yeterli düzeyde olduğu görülmüştür. Araştırma sonucuna göre öğretmen adaylarının öz yeterlikleri ile denetim odakları arasında negative yönde anlamlı bir ilişki görülmüştür. Öğretmen adaylarının öz yeterliklerinin çeşitli değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür.

Özdemir (2021), tarafından yapılan çalışmada okul öncesi öğretmen adaylarının oyun severliğe yönelik eğilimleri ile sahip oldukları öz yeterlikler arasındaki ilişki ele alınmış ve çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Çalışmaya 188 okul öncesi öğretmne adayı katılmıştır. Araştırma sonucuna göre; cinsiyet, sınıf

düzeyi, anne ve baba eğitim düzeyine göre anlamlı farklılıklar görülmemiştir. Okul öncesi öğretmen adaylarının öz yeterlik düzeylerinin ve oyun severlik eğilimlerinin yüksek olduğu görülmüştür. Adayları öz yeterlikleri ile oyun severlik eğilimleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Gök (2022) tarafından yapılan çalışmada; okul öncesi öğretmenlerinin öz yeterlik yordayıcıları; bilişim teknolojilerine yönelik öz yeterlikleri ve teknolojik araç ve gereç kullanımına dair sahip oldukları tutumları ele alınmıştır. Araştırmanın örneklemini, 2021-2022 eğitim öğretim yılında özel ve devlet kurumlarında çalışan 200 okul öncesi öğretmeni oluşturmuştur. Çalışma sonucuna göre; okul öncesi öğretmenlerinin öz yeterlik düzeylerinde; yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, meslekteki çalışma yılı, çalışılan yaş grubuna göre anlamlı fark bulgusu elde edilirken yaşadıkları yer, çalıştıkları kurum ve sınıfındaki çocuk sayısına göre ise anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmüştür.

2.5.1.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Woolfolk-Hoy ve Tschannen-Moran (2001), yapmış olduğu araştırmada; öğretmen öz yeterlikleri ve bu öz yeterliklerin oluşmasında etkili olan faktörler ele alınmıştır. Çalışmaya üç farklı lisans mezunu olan 255 kişiden oluşan ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenleri katılmıştır. Öğretmenlere mesleki doyumlarını ve destek algılarını ölçen öz yeterlik ölçeği uygulanmıştır. Çalışma sonucunda; cinsiyet, öğretmen yeterliği, ırk ve yaş gibi değişkenler açısından anlamlı farklılıklar görülmezken; tecrübe ve sınıf seviyesi değişkenlerinde anlamlı farklılıklar görülmüştür. İlköğretim öğretmenlerinin ortaöğretim öğretmenlerine; beş sene ve üstünde çalışan öğretmenlerin, meslekte yeni olan öğretmenlere oranla daha fazla öz yeterliğe sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Poulou'nun (2007) yaptığı çalışmada; öğretmen adaylarının okulu ve öğrenciyi etkileyebileceklerine olan inançları ile öğretme inancı açısından sahip oldukları öz yeterlikleri arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Araştırmaya 198 ilkokul öğretmen adayı katılmıştır. Çalışma sonunda öğretmenlerin öz yeterlikleri üzerinde; üniversite eğitimlerinin, bilgi ve becerilerinin, kişisel karakterlerinin etkisi olduğu görülmüştür. Öz yeterlik kaynaklarından hiç bir tanesinin öz yeterliğin anlamlı yordayıcısı olmadığı görülmüştür.

Wolf (2008) tarafından yapılan araştırmada; ziraat öğretmenlerinin işlerine dair sahip oldukları yeterlikleri ile bulundurdıkları öz yeterlik algıları ele alınmıştır. Aynı zamanda tarım eğitiminde bulunan öğretmenlerin sahip oldukları öz yeterlikleri ile iş arkadaşları ile ilgili düşünceleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişki ele alınmıştır. Çalışma sonucunda; erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre daha yüksek öz yeterliğe sahip olduğu görülmüştür. Aynı zamanda öğretmenlerin sınıfta yüksek öz yeterlik düzeyine çıktıkları gözlemlenirken, uygulamada daha düşük öz yeterlik düzeyinde kaldıkları görülmüştür.

Morris (2010), yapmış olduğu araştırmada; ortaöğretimde çalışan öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerini belirlemeye yönelik bir ölçme aracı geliştirmiştir. Çalışmaya 144 öğretmen katılmıştır. Yapılan çalışmada aynı zamanda öz yeterlik ve kaynaklarının; iyimserlik, doyum, kendindenlik, stress ve kollektif öz yeterlik düzeyleri arasındaki ilişkide ele alınmıştır. Diğer taraftan öz yeterlik ve kaynaklarının, deneyim ve eğitim seviyesine göre değişip değişmediğide incelenmiştir. Yapılan çalışma sonucunda 18 maddelik bir ölçek oluşturulmuştur. Duygusal durum ve sözel ikna öğretmen öz yeterliğinde anlamlı bir yordayıcı olmuştur. Öğretmen öz yeterlikleri ile stress, doyum, iyimserlik özellikleri arasında zayıf ilişkiler olduğu görülürken; öz yeterlik kaynakları ile bu değişkenler arasında orta seviyede bir ilişki olduğu görülmüştür.

Morris ve Usher'in (2011) yapmış oldukları araştırmada, öğretmen öz yeterliklerinin kaynaklarını belirlemeye yönelik çalışmalar yapılmıştır. Çalışma alanında ödöl kazanan başarılı profesörler tarafından yürütölmüştür. Nitel araştırma yöntemi kullanılmış olup 6 erkek, 6 kadın profesöre yarı yapılandırılmış görüşme formu uygulanmıştır. Araştırma sonucunda sözel iknanın ve doğrudan yaşantıların öz yeterlik üzerinde etkili olduğu ve bu kaynakların etkisinin öğretmenliğin ilk yıllarında daha da fazla göröldüğü sonucuna ulaşılmıştır.

O'neil ve Stephenson (2012), yapmış oldukları araştırmada öğretmenlerin öz yeterlik kaynaklarını belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmaya 573 kişiden oluşan Avusturalya'da eğitim gören öğretmen adayı katılmıştır. Araştırma sonucunda, kaynak olarak duygusal durum ve kişisel niteliklerin öz yeterlik kaynaklarının yordayıcısı olduğu görölmüştür.

Dorel, Kearney ve Garza (2016), yapmış olduğu çalışmada öğretmen adaylarının mesleki kıdemi ile öz yeterlikleri arasındaki ilişkiyi ele almışlardır.

Çalışmaya Teksas San Antonio Üniversitesinde öğrenim görmekte olan 462 öğretmen adayı katılmıştır. Araştırma sonucuna göre öğretmen adaylarının öz yeterliklerinin mesleki kıdeme göre farklılaştığı görülmüştür. Mesleki kıdemi fazla öğretmen adaylarının öz yeterliklerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Yoo (2016), yaptığı çalışmada öğretmenlerin sahip oldukları öz yeterliklerini öğretmenlerin profesyonel gelişimlerine göre ele almıştır. Çalışmaya 148 ilköğretmeni katılmıştır. Çalışma online olarak 5 hafta süre ile katılımcılara uygulanmıştır. Çalışma sonunda, öğretmenlerin gelişimlerini arttıran tecrübelerin artmasıyla sahip oldukları öz yeterlik düzeylerinde arttığı görülmüştür.

Von Schoddoletz, Jamil, Larsen ve Hamre (2018), yapmış oldukları araştırmada okul öncesi öğretmenlerinin bağlamsal ve kişisel faktörlerinin mesleki gelişimindeki etkisini ele almıştır. Araştırmada öğretmen öz yeterliklerinin değişimi, sınıf ve öğretmenin özelliklerinin bu değişimle olan ilişkisinde ele alınmıştır. Araştırma Amerika’da çalışmakta olan 341 okul öncesi öğretmeni ile gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonunda, öğretmen öz yeterliklerinin zaman içerisinde artış gösterdiği, bu artışın ise kişisel özellikler ile alakalı olmadığı, sınıf ortamı ile ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

Cocca, Martínez ve Bulnes (2018), yapmış oldukları çalışmada öğretmenlerin sahip oldukları öz yeterlikleri ile öğretim performansları arasındaki ilişkiyi ele almışlardır. Çalışmaya Meksika’da görev yapmakta olan okul öncesi ve ilköğretimde görev yapmakta olan 24 öğretmen katılmıştır. Yapılan çalışmada öğretmenlerin sahip oldukları öz yeterlikleri ile öğretmen performansları arasında anlamlı fark bulunmadığı görülmüştür. Aynı zamanda, öğretmenlerin öz yeterlikleri üzerinde eğitim geçmişlerinin anlamlı bir fark oluşturmadığı görülürken, mesleki kıdemi orta veya daha fazla olan öğretmenlerin tecrübesi olmayan öğretmenlere oranla daha yüksek öz yeterlik bulundurdıkları görülmüştür.

Roberts, LoCasale-Crouch, Hamre ve Jamil (2020) yaptıkları çalışmada, çevrimiçi mesleki gelişimin okul öncesi öğretmenlerinin öz-yeterliliği, tükenmişliği ve stresi üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırmaya 89 okul öncesi öğretmeni katılmıştır. Analizler sonucunda, sadece derste deney grubunda olan öğretmenlerin kontrol grubuna göre öz-yeterliklerinin azaldığını ve tükenmişliğin bir bileşeni olan duygusal tükenmenin arttığını ortaya koymuşlardır.

2.5.2. Öğretmenlerin İş Çevresine Uyumu İle İlgili Araştırmalar

Alanyazına bakıldığında zaman araştırmanın tek boyutu olan öğretmenlerin iş çevresine olan uyumu ile ilgili araştırmaların fazla olmadığı dikkat çekmektedir. Bunlardan sınırlı sayıda da olsa, araştırma konusuna uygunluğuna göre yurt içi ve yurt dışında yapılan bazı araştırmalara yer verilmiştir.

2.5.2.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Sezgin (2006) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin örgütsel ve bireysel olarak uyum düzeyleri ele alınmıştır. Ankara merkez ilçelerinde görev yapan 575 öğretmen çalışmaya katılmıştır. Çalışma sonucunda; örgütsel ve bireysel uyum düzeyler orta düzeyde çıkmıştır. Aynı zamanda öğretmenlerin örgütsel ve bireysel uyum düzeylerinin yaş, branş, öğrenim durumu, cinsiyet, okuldaki hizmet süresi, işten memnun olma düzeyi ve mezun oldukları okul değişkenleri açısından anlamlı farklılıklar oluşturmadığı görülmüştür. Diğer yandan öğretmenlerin işe doyum düzeylerinde artış görüldükçe, birey-örgüt uyumu düzeyinde de artmış olduğu görülmüştür.

Aykut (2007), tarafından yapılan çalışmada; yönetici ve öğretmenlerin örgütle olan uyumu, iş tatminleri ve adaleti algılayışları ile örgütsel bağlılıkları anlamayı ve aralarındaki ilişkiyi ele almıştır. Çalışmaya İstanbul'un Pendik ilçesinde bulunan resmi ve özel okullarda görev yapmakta olan 721 öğretmen ve yönetici katılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel adalet, iş tatmini ve örgüte bağlılık ile birey-örgüt uyum düzeyi arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Taşdan (2010) tarafından yapılan çalışmada, kamu ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerine göre; okulun örgütsel değerleri ile öğretmenlerin bireysel değerleri arasındaki uyum düzeyini inceleyerek, bu uyum düzeyi ile öğretmenlerin algıladıkları sosyal destek düzeyi ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmaya 593 özel ilköğretim okulu öğretmeni ve 599 kamu öğretmeni katılmıştır. Araştırma sonucunda, okul ve öğretmen arasındaki uyum düzeyi ile öğretmenlerin sahip oldukları iş doyum düzeyi orta seviyede, anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki içerisinde çıkmıştır. Çalıştığı kurum ile olan uyumu yüksek olan

öğretmenlerin, iş doyum düzeyleride yüksek çıkmıştır. Kurumun örgütsel değerleri ile öğretmenlerin bireysel değerlerinin uyum düzeyi ile öğretmenlerin sahip oldukları mesleki sosyal destek düzeyi arasında düşük düzeyde ve pozitif yönde ilişki bulunmuştur. Okul ve öğretmenler arasındaki değer uyum düzeyinin anlamlı yordayıcıları ise brans, iş doyum ve cinsiyet olmuştur.

Erdoğdu (2012) tarafından yapılan çalışmada; öğretmenlerin sosyal ve kişisel uyum düzeylerinin, kendilerinde bulundurdıkları umutsuzluk düzeylerinin yordayıcısı olup olmadığı ele alınmıştır. Çalışmaya, İstanbul'da görev alan 146 kadın, 69 erkek toplam 215 ücretli öğretmen katılmıştır. Çalışma sonucuna göre, sosyal ilişkileri zayıf olması bireyleri umutsuzluğa iten faktörlerden biri olduğu görülmüştür.

2.5.2.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Liu (2005) yaptığı çalışmada, meslek hayatına yeni giriş yapan öğretmenlerin işe alınma süreçlerini, iş doyumlarını ve uyum düzeylerini ele almıştır. Araştırma sonucunda; mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin mesleğin gereklilikleri ile ilgili doğru ve tam bir ön bilgi sahibi olanların, iş doyum ve uyumlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Elfenbein ve O'Reilly (2007) yapmış olduğu çalışmada, örgütteki çalışanların diğer çalışanlar ile olan uyumunu ele almıştır. Araştırma sonucunda; çalışma arkadaşları ile uyum içerisinde olan bireylerin, örgüt-birey uyumunun oluşmasında da etkili olacağı ve performanslarının da artacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Xie ve Yan (2007) yapmış oldukları çalışmada; müşteri odaklı olmanın ile birey-örgüt uyumu ilişkisini ele almıştır. Çalışma sonucunda; birey-örgüt uyumunun, müşteriyi odağa alan hizmet performansının tahmininde önemli olduğu görülmüştür.

Guan ve Wu (2008) yaptıkları çalışmada, birey-örgüt uyumunda işten ayrılma düşüncesi ile değer faktörleri arasında güçlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Issah (2013) tarafından yapılan çalışmada; bir Midwestern devlet üniversitesindeki idari personeller arasında bulunan uyum ile iş doyum arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Yapılan çalışma sonucunda iş doyum ve sahip olunan uyum arasında pozitif yönde ilişki olduğunu görmüştür.

3. YÖNTEM

Bu bölümde yapılan araştıramaya dair; araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, verilerin toplanması, veri toplama araçları ve elde edilen verilerin istatistiksel analizine dair bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Öğretmenlerin öz yeterlikleri ile iş çevresine uyum davranışları arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı hedefleyen bu çalışmada genel tarama modeli içinde yer alan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

Genel tarama modelleri birden fazla eleman bulunduran bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya ulaşmak için, evrenin tümü veya evrenden alınacak bir grup, örnek yahut örneklem üzerinde yapılan tarama modelidir (Karasar, 2012). Bu çalışma kapsamında tercih edilen araştırma modeli ise, ilişkisel tarama modelidir. İlişkisel tarama modeli ise iki veya daha fazla değişken arasında değişimin durumunu ortaya koymayı hedefler (Karasar, 2012). Bu model, değişkenler arasında bulunan ilişkileri belirleyerek ve olabilecek sonuçları hakkında tahmin edebilmek için her bir örneklemin puanlarını istatistiksel karşılaştırmalar yaparak ortaya çıkarılmasına yardım eder (Tekbıyık, 2014). Bir değişkenin farkedilmeyen değerleri, o değişkeni yansıtan gözlenebilen değişkenler etkisiyle tahmin edilmeye yahut yordanmaya çalışılır. Nitekim diğer değişkeni etkileyici şekilde bulunan bağımsız değişken yordayan, etkilenen ve tahmin edilmesi istenen değişken ise yordanan (ölçüt) değişken olarak kabul edilir (Şen, 2015). Nitekim bu araştırmada, ilişkisel tarama modeli kullanılarak öğretmenlerin öz yeterlikleri ile iş çevresine uyum davranışları arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, 2021-2022 eğitim öğretim yılı İstanbul Esenyurt ilçesinde bulunan ilkokul ve ortaokullarında çalışan 1640 kadın ve 1642 erkek öğretmen olmak üzere toplam 3282 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem ise Esenyurt ilçesinde bulunan ilkokul ve ortaokuldan istihdam edilen 542 öğretmenden oluşmaktadır. Evren ve örnekleme ait bilgiler Esenyurt İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, Personel Hizmetleri Bölümü Atama Biriminden (2022) alınmıştır. İstanbul Esenyurt ilçesinde bulunan 37 ilkokul ve 35 ortaokulda görev yapan öğretmenlerden oluşan

araştırmanın evreni, ilçenin öğretmen sayıları, ilçenin ilkokul ve ortaokul sayıları Tablo 3.1.'de verilmiştir

Tablo 3.1. Araştırmanın evrenine ilişkin dağılım

	Kurum Sayısı	Kadın	Erkek
İlkokul	37	710	646
Ortaokul	35	930	996
Toplam	72	1640	1642

Kaynak: Esenyurt ilçe milli eğitim personel hizmetleri birimi atama bölümü, 2022.

Araştırmanın örnekleme ise, belirtilen okul türlerinden basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Basit seçkisiz örnekleme, evrende bulunan tüm birimlerin, örnek olarak belirlenmesi için eşit ve bağımsız bir şansa sahip olduğu, ayrıca evreni en iyi temsil ettiği düşünülen örnekleme türüdür (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2019). Bu çalışmada evrende bulunan 3282 öğretmenden kaçının örneklem içerisinde yer alması gerektiğini belirlemek için aşağıda yer alan formülden yararlanılmıştır (Balcı, 2004).

$$n = \frac{\frac{t^2 \cdot (PQ)}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \cdot \frac{t^2 \cdot (PQ)}{d^2}}$$

N=Evren büyüklüğü

n=Örneklem büyüklüğü

t=Güven düzeyi tablo değeri (t:1.96)

d=Tutum düzeyi

PQ=Maksimum örneklem büyüklüğü için örneklem yüzdesi (.05x.05=0.25)

Formüle göre evreni temsil edecek örnekleme olması gereken öğretmen sayısı %5 güven aralığında 344 çıkmıştır. Araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliğini artırmak amacı ile araştırmaya katılmayı gönüllülük esası ile kabul eden ve ölçekleri usulüne uygun olarak dolduran 542 öğretmenden ölçekler alınmıştır. Araştırmaya katılan 542

öğretmenin cinsiyet, branş, mesleki kıdem, medeni durum, çalıştığı eğitim kademesi ve öğrenim durumlarına ait bulgular Tablo 3.2.'de gösterilmiştir.

Tablo 3.2. Araştırmanın örnekleminin demografik özelliklerine ilişkin dağılım

Özellikler		N	%
Cinsiyet	Kadın	295	54
	Erkek	247	46
Medeni Durum	Bekâr	235	43
	Evli	307	57
Çalıştığı Eğitim Kademesi	İlkokul	261	48
	Ortaokul	281	52
Branş	Sınıf Öğretmeni	236	43
	Branş Öğretmeni	306	57
Öğrenim Durumu	Lisans	457	84
	Lisansüstü	85	16
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	114	21
	6-10 yıl	107	20
	11-15 yıl	100	18
	16-20 yıl	115	21
	21 ve üstü yıl	106	20

Tablo 2' ye bakıldığında çalışma grubunu meydana getiren öğretmenlerin 295'inin (%54) kadın, 247'sinin ise erkek (%46) olduğu görülmektedir. Katılımcı öğretmenlerin 235'i bekâr (%43), 307'si (%57) ise evlidir. Öğretmenlerin 261'i (%48) ilkokulda, 281'i (%52) ise ortaokulda görev yapmaktadır. Öğretmenlerin 236'sı (%43) sınıf öğretmeni, 306'sı (%57) ise branş öğretmenidir. Öğretmenlerin 457'si (%84) lisans, 85'i (%16) ise yüksek lisans mezunudur. Öğretmenlerin mesleki kıdemleri incelendiğinde 114'ü (%21) 1-5 yıl, 107'si (%20) 6-10 yıl, 100'ü (%18)

11-15 yıl, 115'i (%21) 16-20 yıl, 106'sı (%20) 21 yıl ve üstü mesleki kıdem yılına sahiptir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada verileri toplamak için üç farklı veri toplama aracı kullanılmıştır. Bunlar; bağımsız değişkenler olarak ele alınan araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu; Schmitz ve Schwarzer (2000) tarafından geliştirilen ve Yılmaz, Köseoğlu, Gerçek ve Soran (2004) tarafından Türkçeye uyarlanan “Öğretmen Öz-Yeterlik Ölçeği”; Demirkasımoğlu (2012) tarafından geliştirilen ‘Öğretmenlerin İş Çevresine Uyum Ölçeği’ dir.

3.3.1. Kişisel Bilgiler Formu

Öğretmenlerin brans, medeni durum, cinsiyet, mesleki kıdem, çalıştığı kurum türü ve öğrenim durumu gibi bilgilerini belirlemek için ‘Kişisel Bilgi Formu’ kullanılmıştır.

3.3.2. Öğretmen Öz Yeterlik Ölçeği

Bu çalışmada örnekleme alınan ilköğretim ve ortaokulda çalışan öğretmenlerin öz yeterliklerini ölçmek için Schmitz ve Schwarzer (2000) tarafından geliştirilen ve Yılmaz, Köseoğlu, Gerçek ve Soran (2004) tarafından Türkçeye uyarlanan “Öğretmen Öz-Yeterlik Ölçeği” kullanılmıştır. Geliştirilen öğretmen öz yeterlik ölçeği 8 maddeden 2 alt boyuttan (yenilikçi davranış ve başa çıkma davranışı) oluşmaktadır. 1-5 maddeler başa çıkma davranışı alt boyutunu, 6-8 maddeler yenilikçi davranış alt boyutunu ölçen maddelerdir. Madde toplam korelasyonlarının .438 - .596 arasında değiştiği görülmüştür. Öğretmen Öz-yeterlik Ölçeği'nin iki faktörlü olduğu tespit edilmiştir. Birinci faktörde bulunan maddelerin faktördeki yük değerleri .644 - .759 arasında farklılık göstermektedir. İkinci faktörde bulunan 3 madde faktör yük değeri .779 - .834 arasındadır. Önemli olarak belirlenen faktörlerden birincisi ölçeğe ilişkin toplam varyansın % 32'sini, ikinci faktör % 26'sını açıklamaktadır. İki faktörün açıkladıkları toplam varyans % 58'dir. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ölçeğin tamamı için alfa değeri .79 dur. Ölçeğin yapı geçerliğini ve güvenilirliğini test etmek için yapılan analizler dikkate alındığında veri toplama aracının geçerli ve güvenilir ölçüm yaptığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bu araştırma kapsamında uygulanan test sonuçlarına dayalı olarak testin güvenilirliği bir kez daha hesaplanmış ve Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı yenilikçi

davranış alt boyutu için .81, başa çıkma davranışı alt boyutu için .83, tüm ölçek için ise .81 olarak tespit edilmiştir.

3.3.3. Öğretmenlerin İş Çevresine Uyum Ölçeği

Araştırmada örnekleme alınan ilkökul ve ortaokulda çalışan öğretmenlere, iş çevresine uyum davranışlarını ölçmek için Demirkasımoğlu (2012)'nin geliştirdiği "Öğretmenlerin İş Çevresine Uyum Ölçeği" uygulanmıştır. Geliştirilen öğretmenlerin iş çevresine uyum ölçeğinin; 22 maddeden 4 alt boyuttan (Öğretmen-okul uyumu, öğretmen-iş uyumu, öğretmen-yönetici uyumu, öğretmen-meslektaş uyumu) oluşmaktadır. 1-4. maddeler öğretmen-okul uyumu alt boyutunu, 5-9. maddeler öğretmen-iş uyumu alt boyutunu, 10-17. maddeler öğretmen-yönetici uyumu alt boyutunu, 18-22. maddeler öğretmen-meslektaş uyumu alt boyutunu ölçen maddelerdir. Birinci faktör, ölçeğe ilişkin toplam varyansın %24,73'ünü, ikinci faktör %18,58'ini, üçüncü faktör %15,78'sini ve dördüncü faktör %13,59'unu açıklamaktadır. Bu dört faktörün birlikte açıkladıkları toplam varyans %72,70'dir. Dört faktörlü ölçekten elde edilen puanlar için hesaplanan alfa iç tutarlılık katsayısı birinci faktör için .93, ikinci faktör için .91, üçüncü faktör için .86 ve dördüncü faktör için .83'dür. Dört faktörlü ölçeğin alfa tutarlılık katsayısı ise .94'dür. Ölçeğin yapı geçerliğini ve güvenilirliğini test etmek için yapılan analizler sonucunda veri toplama aracının güvenilir ve geçerli ölçüm yaptığı sonucuna varılmıştır.

Bu araştırma kapsamında uygulanan test sonuçlarına dayalı olarak testin güvenilirliği bir kez daha hesaplanmış ve Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı öğretmen-okul alt boyutu için .84, öğretmen-iş alt boyutu için .83, öğretmen-yönetici uyumu alt boyutu için .82, öğretmen-meslektaş uyumu alt boyutu için .83 tüm ölçek için ise .82 olarak tespit edilmiştir.

3.4. Verilerin Toplanması ve Çözümlemesi

Ölçeklerin uygulanması için İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır. Ölçekler Esenyurt ilçesindeki ilkökul ve ortaokullarda gönüllülük esas alınarak uygulanmıştır. Uygulama süreci yüzyüze olarak yapılmış yaklaşık olarak iki ay sürmüştür. Araştırmada 544 öğretmenin görüşü alınmıştır. Bu verilerden 542'si araştırmada kullanılmaya uygun bulunmuştur.

İlk olarak bütün ölçekler titizlikle kontrol edilmiş ve kurallara uygun doldurulmayanlar elenmiştir. İkinci adım olarak kurallara uygun doldurulduğu

anlaşılan ölçeklere birer kod (ID) numarası atanmıştır. Veriler sağlıklı bir şekilde SPSS programına işlenmiş ve doğruluğu kontrol edilmiştir. Data girişlerinde bir hata bulunmadığından veriler analiz edilmeye başlanmıştır. Ölçeklerin toplam boyutu olmaması sebebiyle, alt boyutları için aritmetik ortalama belirlenmiştir. Alt ölçeklere ait maddelerin yanıtları toplam madde sayısına bölünmüş ve alt boyut toplam puanı hesaplanmıştır.

Betimsel istatistiki değerler incelendiğinde öğretmen öz yeterliği ve öğretmen iş çevresine uyum davranışı ölçeklerinden edinilen verilere ilişkin merkezi eğilim ölçüleri içinde medyan ve aritmetik ortalama değerlerinin birbirine çok yakın olduğu ve basıklık çarpıklık değerlerinin +1 ile -1 aralığında olduğu görülmüştür. Merkezi eğilim ölçülerinin birbirine yakın olması ve çarpıklık basıklık değerlerinin +1 ile -1 aralığında bulunması dağılımın normalliği olarak düşünülebilir (Büyüköztürk, 2009; Can, 2013). Gerçekleştirilen analiz neticesinde verilerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin +1 ile -1 aralığında olduğu tespit edildiğinden dağılımların normal olduğu kabul edilmiştir. Diğer taraftan örneklemin büyümesi, katılımcıların ve ortalamanın örneklem dağılımı normale yaklaşmaktadır. Çoğunlukla örneklemelerde 300 ve üzeri katılımcı varsa örneklem normal bir dağılım sergilemese de dağılımı normal varsayılabilir (Akal, 1999). Bu bilgiler doğrultusunda dağılımların normal olduğuna ve buna bağlı olarak da parametrik istatistiklerin kullanılmasına karar verilmiştir. Sadece öğretmenlerin iş çevresine uyum davranışları boyutu, öğretmenlerin öğrenim durumları değişkenine göre incelenirken; normal dağılım göstermediği görülmüş ve parametrik olmayan test uygulanmıştır. Ölçek maddelerinin puan aralığı Tablo 3.3. ve Tablo 3.4.'te gösterilmiştir.

Tablo 3.3. Öğretmen öz yeterlik ölçeğinin maddelerinin puan aralığı

Ölçek Seçenekleri	Verilen Puanlar	Puan Aralığı
Bana uygun değil	1	1.00-1.75
Bana nadiren uygun	2	1.76- 2.50
Bana çoğunlukla uygun	3	2.51-3.25
Bana tamamen uygun	4	3.26-4.00

Tablo 3.4. Öğretmenlerin iş çevresine uyum ölçeğinin maddelerinin puan aralığı

Ölçek Seçenekleri	Verilen Puanlar	Puan Aralığı
Hiç katılmıyorum	1	1.00-1.80
Az katılıyorum	2	1.81-2.60
Orta katılıyorum	3	2.61-3.40
Çok katılıyorum	4	3.41-4.20
Tam katılıyorum	5	4.21-5.00

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmanın veri analiz bölümünde öncelikle ölçek sorularına verilen cevapların frekans ve yüzdelik dağılımları saptanmıştır. Çalışmanın birinci ve üçüncü temel amacını değerlendirmek için, ölçeklerin her bir boyutunun toplam ve maddelerinin standart sapmaları ve aritmetik ortalamaları hesaplamaları yapılmıştır. Alt boyut aritmetik ortalamaları ele alınarak öğretmenlerin öz yeterlik ve iş çevresine uyum düzeyleri yorumlanmıştır.

Araştırmanın ikinci ve dördüncü temel amaçları; öğretmenlerin öz yeterlik ve iş çevresine uyum düzeyleri anket ile toplanan süreksiz bağımsız değişkenlere göre farklılık oluşturup oluşturmadığı ile ilgili olacağından çalışmanın ikinci ve dördüncü temel amacını değerlendirmek için ankette bulunan bağımsız kategorik değişkenlere göre ölçek alt boyut ortalamaları arasındaki farklılıkların sınanması amacıyla ilişkisiz grup “t” testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) işlemi uygulanmıştır.

Araştırmanın beşinci sorusu için toplam ve alt boyutları arasındaki ilişkiler, pearson çarpım momentler korelasyon katsayısı ile değerlendirilmiştir. Son olarak araştırmanın altıncı sorusu için regresyon analizi işlemleri uygulanmıştır.

Araştırmada bütün sonuçlar çift yönlü olarak sınıananmış ve anlamlılık düzeyi en az 0.05 olarak kabul edilmiştir. Araştırmanın tüm istatistik analizleri SPSS programı ile gerçekleştirilmiştir.



4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde verilerin analizi sonucunda elde edilen veriler tablo haline getirilerek yorumlanmıştır. Araştırmada öğretmen görüşlerine göre öğretmenlerin öz yeterlikleri ile iş çevresine uyum davranış düzeylerinin onların cinsiyet, medeni durum, çalıştığı eğitim kademesi, branş, öğrenim durumları ve mesleki kıdemlerine göre incelenmiştir.

4.1. Öğretmen Görüşlerine Göre Öğretmenlerin Öz Yeterlik Düzeylerine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin öz yeterlik düzeyleri Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. Öğretmen öz yeterlik ölçeğinin örneklem sayısı, aritmetik ortalama, standart sapma ile ölçek madde sayısı

Boyut	N	$\bar{X}$	Ss	Madde Sayısı
Başa Çıkma Davranışı	542	3.17	.50	5
Yenilikçi Davranış	542	3.23	.61	3
Öz-Yeterlik Ölçeği	542	3.19	.49	8

Tablo 4.1.’de görüldüğü üzere, öğretmenlerin öz yeterlik düzeyi ‘*Başa Çıkma Davranışı*’ alt boyutu için $\bar{X}= 3.17$; ‘*Yenilikçi Davranış*’ alt boyutu için $\bar{X}= 3.23$; tüm ölçek için ise $\bar{X}=3.19$ şeklinde bulunmuştur. Burada öğretmenlerin kendilerini öz yeterlik düzeyi bakımından ortanın üzerinde bir seviyede buldukları anlaşılmaktadır.

4.1.1. Öğretmen Görüşlerine Göre Öğretmenlerin Öz Yeterlik Düzeylerinin Öğretmenlerin Cinsiyet Durumlarına Göre Değerlendirilmesi

Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin öğretmenlerin cinsiyet durumlarına göre değerlendirilmesi Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin öğretmenlerin cinsiyet durumlarına göre değerlendirilmesi

Boyut	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	Sd	p
Başa Çıkma Davranışı	Kadın	295	3.14	.50	-1.52	540	.12
	Erkek	247	3.20	.50			
Yenilikçi Davranış	Kadın	295	3.22	.62	-.46	540	.64
	Erkek	247	3.25	.59			
Öz-Yeterlik Ölçeği	Kadın	295	3.17	.50	-1.18	540	.23
	Erkek	247	3.22	.48			

Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin öz-yeterlik düzeylerinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin cinsiyet faktörüne göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için önce varyansların homojen olup olmadığı test edilmiş ve varyansların homojen olduğu (Levene_{I. Boyut} = .113, p=.737; Levene_{II. Boyut} = 1.49, p=.221; Levene_{Toplam} = .543, p=.462) belirlenmiştir. Gerçekleştirilen bağımsız grup *t-testi* sonucunda; Tablo 4.2.'de fark edileceği üzere öğretmenlerin öz-yeterlik seviyeleri tüm alt boyutlarda ve tüm ölçekte öğretmenlerin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde farklılık göstermediği [$t(540) = -1.18$; $p > .05$] bulunmuştur. Yani öğretmen görüşlerine göre; öğretmen öz yeterliklerinde cinsiyet değişkeni nötr bir etki göstermektedir denilebilir. Her bireyin cinsiyet farketmeksizin düşük ya da yüksek düzeyde kendine duyduğu bir inancının olması yahut olumlu ya da olumsuz kendi hakkında bir yargısı olması; öz yeterliği etkilememektedir.

4.1.2. Öğretmen Görüşlerine Göre Öğretmenlerin Öz Yeterlik Düzeylerinin Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Değerlendirilmesi

Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin öğretmenlerin medeni durumlarına göre değerlendirilmesi Tablo 4.3.'te verilmiştir.

Tablo 4.3. Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin öğretmenlerin medeni durumlarına göre değerlendirilmesi

Boyut	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Ss	t	Sd	p
Başa Çıkma Davranışı	Bekâr	235	3.22	.50	2.02	540	.43
	Evli	307	3.13	.50			
Yenilikçi Davranış	Bekâr	235	3.31	.61	2.58	540	.01*
	Evli	307	3.17	.61			
Öz-Yeterlik Ölçeği	Bekâr	235	3.25	.49	2.49	540	.01*
	Evli	307	3.15	.48			

*p<.05

Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin öz-yeterlik seviyelerinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için önce varyansların homojen olup olmadığı test edilmiş ve varyansların homojen olduğu (Levene_{I. Boyut} = .026, p=.873; Levene_{II. Boyut} = .001, p=.976; Levene_{Toplam} = .004, p=.951) belirlenmiştir. Gerçekleştirilen bağımsız grup *t-testi* sonucunda; Tablo 4.3.'te görüleceği üzere öğretmenlerin öz yeterlikleri yenilikçi davranış alt boyutunda [$t(540) = 2.58$; $p < .05$] ve tüm ölçekte [$t(540) = 2.49$; $p < .05$] medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde farklılık oluşturmaktadır. Yenilikçi davranış alt boyutunda ve tüm ölçekte bekâr öğretmenlerin öz yeterlik seviyelerinin evli öğretmenlere göre daha fazla olduğu bulunmuştur. Evliliğin beraberinde bireyin hayatına daha fazla sorumluluk getirmesi, bireylerin öz yeterliklerinde düşüş yaşamalarına sebep olabilir.

4.1.3. Öğretmen Görüşlerine Göre Öğretmenlerin Öz Yeterlik Düzeylerinin Öğretmenlerin Çalıştıkları Eğitim Kademesine Göre Değerlendirilmesi

Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin öğretmenlerin çalıştıkları eğitim kademesine göre değerlendirilmesi Tablo 4.4.'te verilmiştir.

Tablo 4.4. Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin öğretmenlerin çalıştıkları eğitim kademesine göre değerlendirilmesi

Boyut	Çalışılan	N	$\bar{X}$	Ss	t	Sd	p
	Eğitim Kademesi						
Başa Çıkma Davranışı	İlkokul	261	3.22	.49	2.57	540	.01*
	Ortaokul	281	3.11	.50			
Yenilikçi Davranış	İlkokul	261	3.28	.60	1.69	540	.09
	Ortaokul	281	3.19	.61			
Öz-Yeterlik Ölçeği	İlkokul	261	3.25	.48	2.43	540	.01*
	Ortaokul	281	3.14	.50			

*p<.05

Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin öz yeterlik seviyelerinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim kademesine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için önce varyansların homojen olup olmadığı test edilmiş ve varyansların homojen olduğu (Levene_{I. Boyut} = .186, p=.667; Levene_{II. Boyut} = .070, p=.792; Levene_{Toplam} = .186, p=.666) belirlenmiştir. Yapılan bağımsız grup *t-testi* sonucunda; Tablo 4.4. incelendiğinde öğretmenlerin öz yeterlikleri başa çıkma davranışı alt boyutunda [$t(540) = 2.57$; $p < .05$] ve tüm ölçekte [$t(540) = 2.43$; $p < .05$] çalışılan eğitim kademesi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde farklılık gösterdiği görülmektedir. Başa çıkma davranışı alt boyutunda ve tüm ölçekte ilkokulda çalışan öğretmenlerin öz yeterlik seviyelerinin ortaokulda çalışan öğretmenlere göre daha fazla olduğu bulunmuştur. İlkokulda çalışan öğretmenler genellikle tek bir sınıfa girmekte, o sınıfın tüm sorumluluğunu almakta ve sınıf yönetimine daha çok hakim olmaktadır. Ayrıca kendi sınıfının öğrencileri ile daha çok derse girdiği için öğrencileri daha çok tanımakta bireysel farklılıklarına hakim olmaktadır. Bu sebepten ortaokul öğretmenlerinin farklı sınıflarda derse girmesi, ilkokul öğretmenlerine göre daha düşük öz yeterliğe sahip olmalarını etkilemiş olabilir.

4.1.4.Öğretmen Görüşlerine Göre Öğretmenlerin Öz Yeterlik Düzeylerinin Öğretmenlerin Branş Durumlarına Göre Değerlendirilmesi

Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin öğretmenlerin branş durumlarına göre değerlendirilmesi Tablo 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.5. Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin öğretmenlerin branş durumlarına göre değerlendirilmesi

Boyut	Branş	N	$\bar{X}$	Ss	t	Sd	p
Başa Çıkma Davranışı	Sınıf Öğrt.	236	3.20	.50	1.47	540	.14
	Branş Öğrt.	306	3.14	.50			
Yenilikçi Davranış	Sınıf Öğrt.	236	3.27	.62	1.16	540	.24
	Branş Öğrt.	306	3.21	.60			
Öz-Yeterlik Ölçeği	Sınıf Öğrt.	236	3.23	.50	1.47	540	.14
	Branş Öğrt.	306	3.17	.49			

Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin branşlarına faktörüne göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için önce varyansların homojen olup olmadığı test edilmiş ve varyansların homojen olduğu (LeveneI. Boyut =.033, p=.856; LeveneII. Boyut =.985, p=.322; LeveneToplam = .134, p=.714) belirlenmiştir. Gerçekleştirilen bağımsız grup *t-testi* sonucunda; Tablo 4.5.'te görüleceği üzere öğretmenlerin öz yeterlik seviyeleri tüm alt boyutlarda ve tüm ölçekte öğretmenlerin branşları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde farklılık göstermediği [$t(540) = 1.47$; $p > .05$] bulunmuştur. Her öğretmen lisans eğitiminde kendi branşıyla ilgili gerekli eğitimleri aldığından, kendi branşının gereklerine ve inacına sahip bir şekilde mesleğe başlamaktadır. Öz yeterliğin ise bireyin kendine olan inacı olduğunu düşünülürse bu durum öz yeterlik kavramının branş değişkenine göre anlamlı bir biçimde farklılık oluşturmaz.

4.1.5. Öğretmen Görüşlerine Göre Öğretmenlerin Öz Yeterlik Düzeylerinin Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Değerlendirilmesi

Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre değerlendirilmesi Tablo 4.6.'da verilmiştir.

Tablo 4.6. Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre değerlendirilmesi

Boyut	Öğrenim Durumu	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Başa Çıkma Davranışı	Lisans	45	265.85	121492.50	16839.50	.04*
	Lisansüstü	85	301.89	2566.50		
Yenilikçi Davranış	Lisans	45	266.12	121617.00	16964.00	.06
	Lisansüstü	85	304.42	25536.00		
Öz-Yeterlik Ölçeği	Lisans	45	265.43	12130.00	16647.00	.04*
	Lisansüstü	85	304.15	25853.00		

*p<.05

Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için önce varyansların homojen olup olmadığı test edilmiş ve varyansların homojen olmadığı (Levene_{I. Boyut} = 2.694, p=.034; Levene_{II. Boyut} = 3.033, p=.044; Levene_{Toplam} = 4.288, p=.040) belirlenmiştir. Gerçekleştirilen Mann Whitney U testi sonucunda; Tablo 4.6. incelendiğinde öğretmenlerin öz-yeterlik başa çıkma davranışı alt boyutunda [U= 16839.50; p< .05] ve tüm ölçekte [U= 16647.00 p< .05] öğrenim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiği görülmektedir. Başa çıkma davranışı alt boyutunda ve tüm ölçekte lisansüstü mezunu öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Lisansüstü eğitim, bir disiplinin belirli alanlarına odaklanarak gerek mesleki gerek akademik gelişimi artırmayı hedefleme ve mesleki ilerleme bireyin kendine olan inancında bir artışa sebep olacaktır. Bu yüzden lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin öz yeterliği, lisans mezunu olan öğretmenlerin öz yeterliğine göre daha fazla çıkmış olabilir.

4.1.6. Öğretmen Görüşlerine Göre Öğretmenlerin Öz Yeterlik Düzeylerinin Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Değerlendirilmesi

Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre değerlendirilmesi Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7. Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre değerlendirilmesi

F, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri						Anova Sonuçları				
	Mesleki Kıdem	N	$\bar{X}$	Ss	Sh	Var.K.	K.T.	Sd	F	p
Başa Çıkma Davranışı	1-5 yıl	114	3.18	.49	.05	G.Arası	1.222	4	1.23	.30
	6-10 yıl	107	3.14	.47	.05					
	11-15 yıl	100	3.09	.52	.05	G.İçi	133.166	537		
	16-20 yıl	115	3.23	.46	.04					
	21 yıl ve üstü	106	3.18	.55	.05					
	Toplam	542	3.17	.50	.02	Toplam	134.388	541		
Yenilikçi Davranış	1-5 yıl	114	3.26	.59	.06	G.Arası	3.025	4	2.05	.09
	6-10 yıl	107	3.19	.64	.06					
	11-15 yıl	100	3.22	.61	.06	G.İçi	197.595	537		
	16-20 yıl	115	3.36	.54	.05					
	21 yıl ve üstü	106	3.14	.65	.06					
	Toplam	542	3.23	.61	.03	Toplam	20.620	541		
Öz-Yeterlik Ölçeği	1-5 yıl	114	3.21	.48	.04	G.Arası	1.418	4	1.47	.21
	6-10 yıl	107	3.16	.48	.05					
	11-15 yıl	100	3.14	.50	.05	G.İçi	128.687	537		
	16-20 yıl	115	3.28	.44	.04					
	21 yıl ve üstü	106	3.17	.54	.05					
	Toplam	542	3.19	.49	.02	Toplam	13.104	541		

Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için belirlemek amacıyla önce varyansların homojen olup olmadığı test edilmiş ve varyansların homojen olduğu (LeveneI. Boyut =.669, $p=.614$; LeveneII. Boyut =.877, $p=.477$; LeveneToplam = .781, $p=.538$) belirlenmiştir. Gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda Tablo 4.7. incelendiğinde öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin tüm alt boyutlarda ve tüm ölçekte öğretmenlerin sahip oldukları mesleki kıdemlerine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılık göstermediği saptanmıştır [$F(4;537) = 1.47$, $p > .05$]. Yani öğretmen görüşlerine göre mesleki kıdem, öğretmen öz yeterliğinde nötr bir etkiye sahiptir denilebilir. Meslek hayatında yeni olan öğretmenlerin genellikle daha heyecanlı ve idealist olması; kıdem sahibi öğretmenlerin ise belirli bir tecrübelerinin bulunması iki tarafında belli bir öz yeterliğe sahip olmasına sebep olmuş olabilir. Başka bir açıdan, kıdemleri ne kadar

farklı olursa olsun öğretmenlerin, statüleri aynıdır. Bu sebeplerden ötürü öğretmen öz yeterliklerinde kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılık görülmemiş olabilir.

4.2. Öğretmen Görüşlerine Göre Öğretmenlerin İş Çevresine Uyum Davranış Düzeylerine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin iş çevresine uyum davranış düzeylerine Tablo 4.8.'de yer verilmiştir.

Tablo 4.8. İş çevresine uyum davranış ölçeğinin örneklem sayısı, aritmetik ortalama, standart sapma ile ölçek madde sayısı

Boyut	N	$\bar{X}$	Ss	Madde Sayısı
Öğretmen Okul Uyumu	542	3.52	.95	4
Öğretmen İş Uyumu	542	4.01	.83	5
Öğretmen Yönetici Uyumu	542	3.62	1.11	8
Öğretmen Meslektaş Uyumu	542	4.05	.68	5
İş Çevresine Uyum Davranış Ölçeği	542	3.79	.68	22

Tablo 4.8.'de görüldüğü üzere, öğretmenlerin iş çevresine uyum davranış düzeylerinin "Öğretmen Okul Uyumu" alt boyutu için $\bar{X}$ = 3.52; "Öğretmen İş Uyumu" alt boyutu için $\bar{X}$ = 4.01; "Öğretmen Yönetici Uyumu" alt boyutu için $\bar{X}$ = 3.62; "Öğretmen Meslektaş Uyumu" alt boyutu için $\bar{X}$ = 4.05; tüm ölçek için ise $\bar{X}$ = 3.79 olarak hesaplanmıştır. Burada öğretmenlerin kendilerini iş çevresine uyum düzeyi bakımından ortanın üzerinde bir seviyede buldukları anlaşılmaktadır.

4.2.1. Öğretmen Görüşlerine Göre Öğretmenlerin İş Çevresine Uyum Davranış Düzeylerinin Öğretmenlerin Cinsiyet Durumlarına Göre Değerlendirilmesi

Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin iş çevresine uyum davranış düzeylerinin öğretmenlerin cinsiyet durumlarına göre değerlendirilmesi Tablo 4.9.'da verilmektedir.

Tablo 4.9. Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin iş çevresine uyum davranış düzeylerinin öğretmenlerin cinsiyetlerine göre değerlendirilmesi

Boyut	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	Sd	p
Öğretmen Okul Uyum	Kadın	295	3.49	.96	-.73	540	.46
	Erkek	247	3.55	.94			
Öğretmen İş Uyum	Kadın	295	4.05	.82	1.24	540	.21
	Erkek	247	3.96	.84			
Öğretmen Yönetici Uyum	Kadın	295	3.61	1.11	-.05	540	.95
	Erkek	247	3.62	1.11			
Öğretmen Meslektaş Uyum	Kadın	295	4.04	.67	-.48	540	.62
	Erkek	247	4.07	.69			
İş Çevresine Uyum Davranış Ölçeği	Kadın	295	3.80	.73	-.02	540	.98
	Erkek	247	3.80	.73			

Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin iş çevresine uyum davranış düzeylerinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için önce varyansların homojen olup olmadığı test edilmiş ve varyansların homojen olduğu (Levene^I. Boyut = .193, $p=.661$; Levene^{II}. Boyut = .800, $p=.372$; Levene^{III}. Boyut = .004, $p=.951$; Levene^{IV}. Boyut = .58, $p=.809$; Levene^{Toplam} = .033, $p=.855$) belirlenmiştir. Gerçekleştirilen bağımsız grup *t*-testi sonucunda; Tablo 4.9.'da farkedileceği üzere öğretmenlerin iş çevresine uyum seviyeleri tüm alt boyutlarda ve tüm ölçekte öğretmenlerin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde farklılık göstermediği [$t(540) = -.02$; $p > .05$] bulunmuştur. Uyum; birey ile çevre arasındaki düzen, bireyin cinsiyet farkemesizin düzen oluşturma ve devam ettirmek için kendini ve çevresini değiştirmeye çalışma süreci olarak değerlendirildiğinde, öğretmenlerin iş çevresine uyumu cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermesi daha iyi anlaşılır.

4.2.2. Öğretmen Görüşlerine Göre Öğretmenlerin İş Çevresine Uyum Davranış Düzeylerinin Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Değerlendirilmesi

Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin iş çevresine uyum davranış düzeylerinin öğretmenlerin medeni durumlarına göre değerlendirilmesi Tablo 4.10.'da verilmektedir.

Tablo 4.10. Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin iş çevresine uyum davranış düzeylerinin öğretmenlerin medeni durumlarına göre değerlendirilmesi

Boyut	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Ss	t	Sd	p
Öğretmen Okul Uyum	Bekâr	235	3.51	.92	-.06	540	.95
	Evli	307	3.52	.97			
Öğretmen İş Uyum	Bekâr	235	4.05	.79	1.09	540	.27
	Evli	307	3.97	.86			
Öğretmen Yönetici Uyum	Bekâr	235	3.74	1.07	2.31	540	.02*
	Evli	307	3.52	1.13			
Öğretmen Meslektaş Uyum	Bekâr	235	4.02	.66	-1.12	540	.26
	Evli	307	4.08	.69			
İş Çevresine Uyum Davranış Ölçeği	Bekâr	235	3.83	.70	.91	540	.37
	Evli	307	3.77	.75			

*p<.05

Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin iş çevresine uyum davranış düzeylerinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin medeni durumları açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için önce varyansların homojen olup olmadığı test edilmiş ve varyansların homojen olduğu (Levene^I. Boyut =.496, p=.482; Levene^{II}. Boyut =.590, p=.443; Levene^{III}. Boyut =1.288, p=.257; Levene^{IV}. Boyut =.87, p=.768; Levene^{Toplam} = 1.095, p=.296) belirlenmiştir. Gerçekleştirilen bağımsız grup *t-testi* sonucunda; Tablo 4.10.'da fark edileceği üzere öğretmenlerin iş çevresine uyum düzeyleri öğretmen yönetici uyumu alt boyutunda [$t(540) = 2.31$; $p < .05$] medeni durum faktörüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiği görülmektedir. Öğretmen yönetici uyumu alt boyutunda bekâr olan öğretmenlerin uyum düzeylerinin evli olan öğretmenlere göre daha fazla olduğu bulunmuştur. Evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre sorumluluklarının daha fazla olması, öğretmen yönetici uyumu alt boyutunda daha düşük uyuma sahip olmalarına neden olmuş olabilir.

4.2.3. Öğretmen Görüşlerine Göre Öğretmenlerin İş Çevresine Uyum Davranış Düzeylerinin Öğretmenlerin Çalıştıkları Eğitim Kademesine Göre Değerlendirilmesi

Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin iş çevresine uyum davranış düzeylerinin öğretmenlerin çalıştıkları eğitim kademesine göre değerlendirilmesi Tablo 4.11.'de verilmektedir.

Tablo 4.11. Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin iş çevresine uyum davranış düzeylerinin öğretmenlerin çalıştıkları eğitim kademesine göre değerlendirilmesi

Boyut	Çalıştıkları Eğitim Kademesi		N	$\bar{X}$	Ss	t	Sd	p
Öğretmen Okul Uyum	İlkokul	261	3.70	.89	4.33	540		.00*
	Ortaokul	281	3.35	.98				
Öğretmen İş Uyum	İlkokul	261	4.04	.79	.85	540		.39
	Ortaokul	281	3.98	.87				
Öğretmen Yönetici Uyum	İlkokul	261	3.70	1.06	1.71	540		.08
	Ortaokul	281	3.54	1.15				
Öğretmen Meslektaş Uyum	İlkokul	261	4.13	.64	2.37	540		.01*
	Ortaokul	281	3.99	.70				
İş Çevresine Uyum Davranış Ölçeği	İlkokul	261	3.89	.70	2.84	540		.01*
	Ortaokul	281	3.71	.75				

*p<.05

Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin iş çevresine uyum davranış düzeylerinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim kademesine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için önce varyansların homojen olup olmadığı test edilmiş ve varyansların homojen olduğu (LeveneI. Boyut =4.596, p=.450; LeveneII. Boyut =3.250, p=.452; LeveneIII. Boyut =4.591, p=.344; LeveneIV. Boyut =.89, p=.346; LeveneToplam = 2.212, p=.137) belirlenmiştir. Gerçekleştirilen bağımsız grup *t-testi* sonucunda; Tablo 4.11.'de görüleceği üzere öğretmenlerin iş çevresine uyum davranış düzeylerinin öğretmen okul uyumu alt boyutunda [$t(540) = 4.33$; $p < .05$], öğretmen meslektaş uyumu [$t(540) = 2.37$; $p < .05$] ve tüm ölçeğe [$t(540) = 2.84$; $p < .05$] görev yaptıkları eğitim kademesine göre istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde farklılık gösterdiği görülmektedir. Öğretmen okul uyumu ve öğretmen meslektaş uyumu alt boyutlarında tüm ölçeğe ilkokulda

çalışan öğretmenlerin iş çevresine uyum düzeylerinin ortaokulda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. İlkokulda çalışan öğretmenler genellikle tek bir sınıfa girmekte, dolayısıyla tek bir sınıfın sorumluluğunu almaktadır. Ortaokulda ise öğretmenler birden fazla sınıfa hakimeyet kurması daha zordur. Bu sebepten ilkokul öğretmenlerinin ortaokul öğretmenlerine göre daha yüksek düzeyde iş ve iş çevresine uyumlu olduğu söylenebilir.

4.2.4. Öğretmen Görüşlerine Göre Öğretmenlerin İş Çevresine Uyum Davranış Düzeylerinin Öğretmenlerin Branşlarına Göre Değerlendirilmesi

Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin iş çevresine uyum davranış düzeylerinin öğretmenlerin branşlarına göre değerlendirilmesi Tablo 4.12.'de verilmektedir.

Tablo 4.12. Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin iş çevresine uyum davranış düzeylerinin öğretmenlerin branşlarına göre değerlendirilmesi

Boyut	Branş	N	$\bar{X}$	Ss	t	Sd	p
Öğretmen Okul Uyum	Sınıf Öğrt.	236	3.65	.89	2.96	540	.00*
	Branş Öğrt.	306	3.41	.99			
Öğretmen İş Uyum	Sınıf Öğrt.	236	4.00	.81	-.09	540	.92
	Branş Öğrt.	306	4.01	.85			
Öğretmen Yönetici Uyum	Sınıf Öğrt.	236	3.64	1.08	.37	540	.70
	Branş Öğrt.	306	3.60	1.13			
Öğretmen Meslektaş Uyum	Sınıf Öğrt.	236	4.12	.65	1.84	540	.06
	Branş Öğrt.	306	4.01	.69			
İş Çevresine Uyum Davranış Ölçeği	Sınıf Öğrt.	236	3.85	.70	1.50	540	.14
	Branş Öğrt.	306	3.76	.76			

*p<.05

Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin iş çevresine uyum davranış düzeylerinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin branşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için önce varyansların homojen olup olmadığı test edilmiş ve varyansların homojen olduğu (Levene_{I.Boyut}= 2.856, p=.09; Levene_{II.Boyut}= .246, p= .620; Levene_{III.Boyut}= 1.587, p=.208; Levene_{IV.Boyut}= .338, p=.561; Levene_{Toplam}= 1.405, p=.236) belirlenmiştir. Gerçekleştirilen bağımsız grup *t-testi* sonucunda; Tablo 4.12.'de görüleceği üzere öğretmenlerin iş çevresine uyum davranış seviyelerinin sadece öğretmen okul uyumu alt boyutunda [$t(540) = 2.96$; p

<.05] öğretmenlerin branşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde farklılık görülmektedir. Öğretmen okul uyumu alt boyutunda sınıf öğretmeni olarak çalışan öğretmenlerin iş çevresine uyum düzeylerinin branş öğretmeni olarak çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Sınıf öğretmenleri, tek bir ders programı uygulamaktadırlar ve tek bir sınıftan sorumludurlar. Ortaokul öğretmenleri ise farklı sınıflarda farklı derslere girmekte ve daha fazla uyum sorunu yaşamaktadırlar.

4.2.5. Öğretmen Görüşlerine Göre Öğretmenlerin İş Çevresine Uyum Davranış Düzeylerinin Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Değerlendirilmesi

Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin iş çevresine uyum davranış düzeylerinin öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre değerlendirilmesi tablo 4.13.'te verilmektedir.

Tablo 4.13. Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin iş çevresine uyum davranış düzeylerinin öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre değerlendirilmesi

	Öğrenim Durumu	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Öğretmen Okul Uyumu	Lisans	457	267.63	122305.50	17652.50	.18
	Lisansüstü	85	292.32	24847.50	0	
Öğretmen İş Uyumu	Lisans	457	271.35	124005.00	19352.00	.95
	Lisansüstü	85	272.33	23148.00	0	
Öğretmen Yönetici Uyumu	Lisans	457	274.47	125434.00	18064.00	.30
	Lisansüstü	85	255.52	21719.00	0	
Öğretmen Meslektaş Uyumu	Lisans	457	271.41	124033.00	1938.000	.97
	Lisansüstü	85	272.00	2312.00	0	
İş Çevresine Uyum Davranış Ölçeği	Lisans	457	272.71	124627.50	18870.50	.68
	Lisansüstü	85	265.01	22525.50	0	

Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin iş çevresine uyum davranış düzeylerinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için önce varyansların homojen olup olmadığı test edilmiş ve varyansların homojen olmadığı (LeveneI.Boyut= 11.573, $p=.001$; LeveneII.Boyut= 9.358, $p=.002$; LeveneIII.Boyut= 12.045, $p=.001$; LeveneIV.Boyut= .011, $p=.003$; LeveneToplam= 8.780, $p=.003$) belirlenmiştir. Gerçekleştirilen Mann Whitney U testi sonucunda Tablo 4.13. incelendiğinde, öğretmenlerin iş çevresine uyum davranış düzeyleri tüm alt boyutlarda ve tüm ölçekte öğretmenlerin öğrenim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermediği [$U= 18870.500$; $p> .05$] bulunmuştur. Uyumu; birey ile çevre arasındaki düzen, bireyin öğrenim durumu farketmeksizin düzen elde etmek ve sürdürmek için kendisini ve çevresini değiştirmeye çalışması süreci olarak değerlendirebiliriz. Bireylerin varlığını sürdürebilmesi için öğrenim durumu ne olursa olsun gerekli değişmelerle kendini çevre koşullarına göre ayarlaması gerekir. Bunun sağlanması ise devamında huzurlu bir çalışma ortamı ve başarıyı getirebilir. Bu yüzden öğretmenlerin iş ve iş çevresine uyumunda, öğretmenlerin öğrenim durumu anlamlı bir farklılığa neden olmamaktadır.

4.2.6. Öğretmen Görüşlerine Göre Öğretmenlerin İş Çevresine Uyum Düzeylerinin Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Değerlendirilmesi

Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin iş çevresine uyum davranış düzeylerinin öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre değerlendirilmesi Tablo 4.14.'te verilmektedir.

Tablo 4.14. Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin iş çevresine uyum davranış düzeylerinin öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre değerlendirilmesi

F, $\bar{X}$ ve Ss Değerleri						Anova Sonuçları				
	Mesleki Kıdem	N	$\bar{X}$	Ss	Sh	Var.K.	K.T.	Sd	F	p
Öğretmen Okul Uyumu	1-5 yıl	114	3.49	.94	.09	G.Arası	2.081	4	.57	.68
	6-10 yıl	107	3.41	.98	.09					
	11-15 yıl	100	3.52	.99	.10	G.İçi	487.410	537		
	16-20 yıl	115	3.58	.90	.08					
	21 yıl ve üstü	106	3.57	.96	.09					
	Toplam	542	3.52	.95	.04	Toplam	489.492	541		
Öğretmen İş Uyumu	1-5 yıl	114	4.14	.76	.07	G.Arası	7.456	4	2.73	.06
	6-10 yıl	107	3.92	.85	.08					
	11-15 yıl	100	3.86	.91	.09	G.İçi	365.468	537		
	16-20 yıl	115	4.15	.74	.07					
	21 yıl ve üstü	106	3.95	.87	.08					
	Toplam	542	4.01	.83	.04	Toplam	372.924	541		
Öğretmen Yönetici Uyumu	1-5 yıl	114	3.92	1.00	.09	G.Arası	14.076	4	2.89	.06
	6-10 yıl	107	3.56	1.08	.10					
	11-15 yıl	100	3.51	1.17	.12	G.İçi	652.633	537		
	16-20 yıl	115	3.50	1.09	.10					
	21 yıl ve üstü	106	3.57	1.16	.11					
	Toplam	542	3.62	1.11	.05	Toplam	666.708	541		
Öğretmen Meslektaş Uyumu	1-5 yıl	114	3.99	.59	.06	G.Arası	2.592	4	1.42	.22
	6-10 yıl	107	4.04	.58	.06					
	11-15 yıl	100	3.97	.79	.08	G.İçi	244.973	537		
	16-20 yıl	115	4.14	.67	.06					
	21 yıl ve üstü	106	4.13	.74	.07					
	Toplam	542	4.05	.68	.03	Toplam	247.565	541		
İş Çevresine Uyum Davranış Ölçeği	1-5 yıl	114	3.88	.68	.06	G.Arası	2.233	4	1.04	.39
	6-10 yıl	107	3.73	.69	.07					
	11-15 yıl	100	3.71	.84	.08	G.İçi	287.794	537		
	16-20 yıl	115	3.84	.67	.06					
	21 yıl ve üstü	106	3.81	.78	.08					
	Toplam	542	3.80	.73	.03	Toplam	290.027	541		

Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin iş çevresine uyum davranış düzeylerinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için belirlemek amacıyla önce varyansların homojen olup olmadığı test edilmiş ve varyansların homojen olduğu (LeveneI.Boyut= .252, p=.908; LeveneII.Boyut= 1.676, p= .154; LeveneIII.Boyut=

1.490, $p=.204$; $Levene_{IV.Boyut}= 1.990$, $p=.096$; $Levene_{Toplam}= 1.894$, $p=.110$) belirlenmiştir. Gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda Tablo 4.14. incelendiğinde öğretmenlerin iş çevresine uyum davranış düzeylerinin tüm alt boyutlarda ve tüm ölçekte öğretmenlerin sahip oldukları mesleki kıdemlerine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılık oluşturmamaktadır [$F(4;537) = 1.04$; $p > .05$]. Uyum, bireyin kendisi ile çevresi arasında kurduğu düzendir. Düzen ve uyumun olmadığı yerde başarı aramakta doğru olmayacaktır. Bundan ötürü gerek meslekte yeni olan öğretmenler gerek kıdemi olan öğretmenler uyum ve düzenli bir ortam isteyebilirler. O yüzden iş ve iş çevresine uyumda mesleki kıdem değişkeninde anlamlı bir fark görülmemiş olabilir.

4.3. Öğretmenlerin Öz Yeterlikleri ile İş Çevresine Uyum Davranışları Arasındaki İlişki

Araştırmanın bu aşamasında “Öğretmen Öz Yeterlik Ölçeği” ve “Öğretmen İş Çevresine Uyum Davranış Ölçeği” toplam puanları arasındaki ilişkiler Pearson Çarpım Momentler Korelasyon Katsayısı ile sınanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.15.’te verilmiştir.

Tablo 4.15. Öğretmen öz yeterlik ölçeği ve iş çevresine uyum davranış düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonuçları

		1	2
1- Öz-Yeterlik Ölçeği (Tüm Ölçek)	r	1	
2- İş Çevresine Uyum Davranış Ölçeği (Tüm Ölçek)	r	.407(**)	1

** $p < .01$ düzeyinde anlamlı

Tablo 4.15. incelendiğinde öğretmenlerin öz-yeterlik düzeyleri ile iş çevresine uyum davranış düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = .407$; $p < .00$). İş ve iş çevresine uyum, bireyin işiyle kendi arasında düzen olarak yorumlanabilir. Bu düzeni kuran bireylerin kendine iş konusunda kendine duyduğu inancı da artacaktır. Öz yeterlik kavramı ise kişinin

kendine duyduğu inançtır. Bu yüzden öz yeterlik ile iş ve iş çevresine olan uyum davranışları arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki çıkmış olabilir.

4.4. Öğretmenlerin Öz-Yeterlik Düzeyleri ile İş Çevresine Uyum Davranış Düzeylerine İlişkin Regresyon Analizi İstatistik Sonuçları

Araştırmanın bu alt problemi kapsamında yapılmış olan regresyon analizi sonuçları Tablo 4.16.'da belirtilmiştir.

Tablo 4.16. Öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin iş çevresine uyum davranış düzeylerini yordamasına yönelik regresyon analizi

Değişken	B	ShB	β	t	p
Sabit	1.857	.19	-	9.79	.00
Öğretmen Öz-Yeterlik Düzeyi	.61	.59	.41	10.37	.00
$R = .41$			$R^2 = .16$		
$F=107.452$			$p = .00$		

Yordayıcı değişken olan öğretmen öz-yeterlik düzeyi ile yordanan değişken iş çevresine uyum davranış düzeyi arasındaki regresyon değerleri Tablo 4.16.'da incelendiğinde, öğretmen öz yeterlik düzeyi ile iş çevresine uyum davranış düzeyi arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu ($r = .41$) belirlenmiştir. Öğretmenlerin öz yeterliklerinin onların iş çevresine uyum davranış düzeylerinin toplam varyansının %16'sını açıkladığını söylemek mümkündür. Öz yeterliği bireyin kendine olan inancı olarak düşünürsek, kendine inancı olan birey iş ve iş çevresine uyum konusunda da kendine inanç duyabilir. İş ve iş çevresine uyum konusunda kendini motive edip ve gerekli eylemlerde bulabilir. Bu yüzden sahip olunan öz yeterlik, belirli bir düzeyde iş ve iş çevresine olan uyumu yordamış olabilir.

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde ortaya çıkan bulgular ışığında ulaşılan sonuçlara, bu sonuçlara bağlı tartışmaya ve yapılan önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuç ve Tartışma

Bu kısımda araştırmanın ana problemine ve alt problemlerine ilişkin ulaşılan sonuçlara değinilmiştir. Ulaşılan sonuçlar ile kaynak taramasıyla erişilen araştırma sonuçlarının ve ilgili konuda yapılan araştırmalarla benzerlikleri veya farklılıklara yer verilmiştir.

5.1.1. Araştırmanın Birinci Alt Boyutuna İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın birinci alt problemi “Öğretmenlerin sahip oldukları öz yeterlik görüşleri ne düzeydedir?” olarak belirlenmiştir.

Araştırma bulguları incelendiğinde, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin öz yeterlik düzeyleri; başa çıkma davranışı ve yenilikçi davranış alt boyutu ile tüm ölçek genelinde ortanın üzerinde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin, öğretmenlik mesleği için asgari düzeyde öz yeterlik becerisine sahip oldukları anlaşılmaktadır. Çünkü öz yeterliği bireyin bir hedefe ulaşmada kendine olan öz inancı olarak düşünülürse, öğretmenlerinde eğitim-öğretim sürecini etkili ve başarılı bir şekilde yönetip hedeflerine ulaşması için, kendine karşı belli bir inanca sahip olmalıdırlar. Bu sonuç; Ülper ve Bağcı'nın (2012), Dolapci (2013), Aka (2014), Soysal (2014), Özyıldırım (2018), Von Schodoletz, Jamil, Larsen ve Hamre (2018) Arslan (2019), Süzer (2019), Hoca (2022)'nin yaptıkları çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Bu çalışmalarda da öğretmen öz yeterlik düzeyleri ortanın üzerinde bir seviyede çıkmıştır.

5.1.2. Araştırmanın İkinci Alt Boyutuna İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın ikinci alt problemi, “Öğretmenlerin sahip oldukları öz yeterlik görüşleri; cinsiyet, branş, medeni durum, mesleki kıdem, çalıştığı eğitim kademesi ve öğrenim durumu değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” olarak belirlenmiştir.

Araştırma bulguları incelendiğinde; öğretmen görüşlerine göre, öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin tüm alt boyutlarda ve tüm ölçekte öğretmenlerin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermediği

sonucuna ulaşılmıştır. Her bireyin cinsiyet farketmeksizin düşük ya da yüksek düzeyde kendine duyduğu bir inancının olması ya da olumlu ya da olumsuz kendi hakkında bir yargısı vardır. Yani öz yeterlik cinsiyete bağlı bir durum değildir. Bu sonuç; Woolfolk-Hoy ve Tschannen-Moran (2001), Akbaş ve elikkaleli (2006), Üstün ve Tekin (2009), Maden (2010), Ülper ve Bağcı'nın (2012), Doğan (2013), Uysal ve Kösemen (2013), aycı (2014), Soysal (2014), Nakip (2015), Kocaoğlu ve Akgün (2015), Tekkurşun (2015), Ateş (2016), Özcan (2017), Kaçar ve Beycioğlu (2017), Ekin (2018), Elkatmış (2018), Özdemir (2021)'in yaptıkları çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Bu çalışmalarda da öğretmen öz yeterliğinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Bu çalışmanın sonucundan farklı olarak; Ekici (2006), etin (2008), Wolf (2008), Terzi ve Mirasyedioğlu (2009), Demirtaş, Cömert ve Özer (2011), Tekkurşun (2015), Öztürk ve Ertem (2017), Gök (2022), öğretmen öz yeterliklerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır. Ekici (2006), Öztürk ve Ertem (2017) kadın öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerini daha fazla bulurken; etin(2008), Wolf (2008), Terzi ve Mirasyedioğlu (2009), Demirtaş, Cömert ve Özer (2011), Tekkurşun (2015), Gök (2022) erkek öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerini daha yüksek bulmuştur.

Araştırma bulguları incelendiğinde; öğretmen görüşlerine göre, öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin, yenilikçi davranış alt boyutunda ve tüm ölçekte öğretmenlerin medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde farklılık bulunmuştur. Yenilikçi davranış alt boyutunda ve tüm ölçekte bekâr öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin evli öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Evlilik ile birlikte bireyin hayatında sorumlulukları da artmaktadır. Bu sorumluluklarda yoğun bir hayat akışını beraberinde getirebilir. Bu yoğunluk ve sorumluluklar karşısında birey kendine olan inancında düşüş yaşayabilir. Bundan ötürü bekar öğretmenlerin öz yeterliklerinin evli öğretmenlere göre daha yüksek çıktığı düşünölebilir. Öğretmen öz yeterliklerinin bekar öğretmenlerin lehine sonuç çıkmasında bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre mesleğe ayıracakları zamanın daha fazla olması ihtimalini de akla getirmektedir. Bu da bekar öğretmenlerin öz yeterlik açısından kendilerini daha yeterli algılıyor olmalarına sebebiyet verebilecek bir durum olabilir. Bu sonuç Gök'ün (2022) yaptığı çalışma ile benzerlik göstermektedir. Bu sonucun aksine Kesgin'in (2006) yaptığı okul öncesi öğretmenlerinin öz yeterlik seviyeleri ile problem çözme yaklaşımlarını kullanma

seviyeleri arasında bulunan ilişkinin incelenmesi adlı araştırmasında, okul öncesi öğretmenlerin medeni durumlarının öz yeterliklerine etki etmediği bulgusuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Şahin (2010) de yaptığı çalışmada öğretmenlerin öz yeterlikleri ile medeni durumları arasında anlamlı farklılık bulunmadığını belirtmiştir.

Araştırma bulguları incelendiğinde; öğretmen görüşlerine göre, öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin başa çıkma davranışı alt boyutunda ve tüm ölçekte görev yapılan eğitim kademesine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiği görülmektedir. Başa çıkma davranışı alt boyutunda ve tüm ölçekte ilkokulda çalışan öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin ortaokulda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. İlkokulda çalışan öğretmenler genellikle tek bir sınıfa girmekte, o sınıfın tüm sorumluluğunu almakta ve sınıf yönetimi konusunda daha etkin olabilmektedirler. Ayrıca kendi sınıfının öğrencileri ile daha çok derse girdiği için öğrencileri daha çok tanımakta bireysel farklılıklarına hakim olmaktadır. Bu sebepten ortaokul öğretmenlerinin farklı farklı sınıflarda derse girmesi, daha çok sınıfa hakim olması gerekmesi, ilkokul öğretmenlerine göre daha düşük öz yeterliğe sahip olmalarını etkilemiş olabilir. Bu sonuç, Ateş'in (2016) yaptığı araştırma sonucu ile benzerlik göstermektedir. Ateş'te (2016) yaptığı çalışmada ilkokulda görev yapmakta olan öğretmenlerin öz yeterliklerini daha yüksek bulmuştur.

Araştırma bulguları incelendiğinde; öğretmen görüşlerine göre, öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin, tüm alt boyutlarda ve tüm ölçekte branş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde farklılık oluşturmadığı bulunmuştur. Her öğretmen lisans eğitiminde kendi branşıyla ilgili gerekli eğitimleri aldığından, kendi branşının gereklerine ve inacına sahip bir şekilde mesleğe başlamaktadır. Öz yeterliğin ise bireyin kendine olan inacı olduğunu düşünürsek bu durum öz yeterlik kavramının branş değişkenine göre anlamlı bir biçimde farklılık göstermemesine sebep olmuş olabilir. Bu sonuç; Üstün ve Tekin (2009), Uysal ve Kösemen (2013), Çaycı (2014), Kocaoğlu ve Akgün (2015), Kaçar ve Beycioğlu (2017)'nin yaptıkları çalışma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Bu çalışmalarda da öğretmen öz yeterliklerinin branş değişkenine göre anlamlı farklılıklar oluşturmadığı görülmüştür. Bu sonucun aksine Ekici (2006) yaptığı çalışmada öğretmen öz yeterliklerinin branş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği, branş öğretmenlerinin daha yüksek öz yeterliğe sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Araştırma bulguları incelendiğinde; öğretmen görüşlerine göre öğretmenlerin öz yeterliklerinin başa çıkma davranışı alt boyutunda ve tüm ölçekte öğrenim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiği görülmektedir. Başa çıkma davranışı alt boyutunda ve tüm ölçekte lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerinin lisans mezunu olan öğretmenlere göre daha fazla olduğu bulunmuştur. Lisansüstü eğitim, bir disiplinin belirli alanlarına odağına alarak gerek mesleki gerek akademik gelişimi artırmayı hedefler. Gelişim ve ilerleme gösteren bireylerinde kendine olan inancında artış olacaktır. Bu yüzden lisansüstü mezunu öğretmenlerin öz yeterliği lisans mezunu öğretmenlerin öz yeterliğine göre daha yüksek çıkmış olabileceği düşünülebilir. Bu sonuç; Soysal (2014), Kılınç (2019)' un yaptıkları çalışma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Bu çalışmalarda da lisansüstü mezunu öğretmenlerin öz yeterliklerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmanın aksine Ekin (2018) yaptığı çalışmada öğretmenlerin öz yeterliklerinde öğrenim durumu değişkeni açısından anlamlı farklılık bulmamıştır.

Araştırma bulguları incelendiğinde; öğretmen görüşlerine göre öğretmenlerin öz yeterliklerinin, tüm alt boyutlarda ve tüm ölçekte öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılık oluşturmadığı görülmektedir. Meslek hayatında yeni olan öğretmenlerin genellikle daha heyecanlı ve idealist olması belli bir düzeyde öz yeterliğe sahip olmalarına sebep olabilir. Öte yandan kıdem sahibi olan öğretmenlerin ise tecrübelerinden ötürü belli bir düzeyde öz yeterliğe sahip olduğu düşünülebilir. Başka bir açıdan, kıdemleri ne kadar farklı olursa olsun öğretmenlerin, statüleri aynıdır. Bu sebeplerden ötürü öğretmen öz yeterliklerinde kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılık görülmemiş olabilir. Bu sonuç; Ekici (2006), Yılmaz ve Çokluk (2008), Coşkun(2010), Ekin(2018)' in yaptığı çalışma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Bu çalışmalarda öğretmen öz yeterliğinde mesleki kıdemin anlamlı farklılıklar oluşturmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışmanın aksine; Maden (2010), Öztürk ve Ertem(2017), Dorel, Kearney ve Garza(2016) yaptıkları çalışmada mesleki kıdemin öğretmen öz yeterlik düzeylerinde anlamlı farklılıklar oluşturduğu sonucuna ulaşmıştır. Dorel, Kearney ve Garza(2016), mesleki kıdemi yüksek olanların kıdemi düşük olanlara oranla daha yüksek düzeyde öz yeterlik bulundurduğu sonucuna ulaşırken; Maden (2010) ise mesleki kıdemi 1-5 yıl ve 6-10 yıl arasında olan öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre daha yüksek öz yeterliğe sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

5.1.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Boyutuna İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın üçüncü alt problemi, ‘Öğretmenlerin iş çevresine uyum davranışları ne düzeydedir?’ şeklinde belirlenmiştir.

Araştırma bulguları incelendiğinde; örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin iş çevresine uyum davranış düzeylerinin; öğretmen okul uyumu, öğretmen iş uyumu, öğretmen yönetici uyumu, öğretmen meslektaş uyumu alt boyutlarında ve tüm ölçekte ortanın üzerinde bir düzeyde olduğu görülmüştür. Uyumu; birey ile çevre arasındaki düzen, bireyin düzen elde etmek ve sürdürmek için kendisini ve çevresini değiştirmeye çalışması süreci olarak düşünürsek, öğretmenlerinde kendi iş ortamlarında bu düzene ve huzura ihtiyaç duymalarından dolayı uyumlu olmayı tercih ettikleri düşünülebilir. Bu sonuç, Demirkasımoğlu (2012) ve Karabacak (2019)’un yaptığı çalışmalar ile benzerlik göstermekte olup, öğretmenlerin iş ve iş çevresine olan uyumunu ortanın üzerinde bir seviyede bulmuşlardır. Han (2014) ise yaptığı çalışmada öğretmenlerin iş çevresine uyumunu orta düzeyde bulmuştur.

5.1.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Boyutuna İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın dördüncü alt problemi, ‘Öğretmenlerin iş çevresine uyum davranışları; cinsiyet, branş, medeni durum, mesleki kıdem, çalıştığı eğitim kademesi ve öğrenim durumu değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık göstermekte midir?’ şeklinde belirlenmiştir.

Araştırma bulguları incelendiğinde; öğretmen görüşlerine göre öğretmenlerin iş çevresine uyum düzeyleri tüm alt boyutlarda ve tüm ölçekte öğretmenlerin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık oluşturmadığı bulunmuştur. Uyumu; birey ile çevre arasındaki düzen, bireyin cinsiyet farkemesizin düzen oluşturmak ve devam ettirmek için kendini ve çevresini değiştirmeye çalışma süreci olarak değerlendirebiliriz. Bu açıdan öğretmenlerin iş çevresine uyumu cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiş olabilir. Bu sonuç; Sezgin (2006), Demirkasımoğlu (2012), Karabacak (2019)’un yaptığı çalışma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Bu çalışmalarda, öğretmenlerin iş ve iş çevresine olan uyumunun cinsiyet değişkenine açısından anlamlı farklılık oluşturmadığı görülmüştür. Bu çalışmanın aksine; Taşdan (2010) ve Şahin (2011) yaptığı çalışmalarında cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin iş çevresine uyum davranışında anlamlı bir farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşmışlardır. Taşdan (2010) erkekleri iş

ve iş çevresine daha uyumlu bulurken; Şahin (2011) kadınları iş ve iş çevresine daha uyumlu bulmuştur.

Araştırma bulguları incelendiğinde; öğretmen görüşlerine göre öğretmenlerin iş çevresine uyum düzeyleri öğretmen yönetici uyumu alt boyutunda medeni durum faktörüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiği görülmektedir. Öğretmen yönetici uyumu alt boyutunda bekâr olan öğretmenlerin uyum düzeylerinin evli olan öğretmenlere göre daha fazla olduğu bulunmuştur. Evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre sorumluluklarının daha fazla olması, öğretmen yönetici uyumu alt boyutunda daha düşük uyuma sahip olmalarına neden olmuş olabilir. Karabacak (2019), bu çalışmanın aksine öğretmenlerin iş çevresine uyumunda medeni durumun anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşmıştır. Han'da (2014) ölçek genelinde medeni durum değişkeninde anlamlı bir farklılık görülmediği sonucuna ulaşmıştır fakat diğer taraftan, boyutlar arasındaki aritmetik ortalamalara incelendiğinde, “Öğretmen- Yönetici Uyumu” boyutu haricinde tüm boyutlarda, evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere oranla daha olumlu görüş belirttikleri sonucuna varmıştır.

Araştırma bulguları incelendiğinde; öğretmen görüşlerine göre öğretmenlerin iş çevresine uyum davranış düzeylerinin öğretmen okul uyumu alt boyutunda, öğretmen meslektaş uyumu ve tüm ölçekte görev yaptıkları eğitim kademesine göre istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde farklılık oluşturmaktadır. Öğretmen okul uyumu ve öğretmen meslektaş uyumu alt boyutlarında tüm ölçekte ilkokulda çalışan öğretmenlerin iş çevresine uyum düzeylerinin ortaokulda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. İlkokulda çalışan öğretmenler genellikle tek bir sınıfa girmekte, dolayısıyla tek bir sınıfın sorumluluğunu almaktadır. Ortaokulda ise öğretmenler birden fazla sınıfa hakimeyet kurmak zorunda kalabilir. Bu sebepten ilkokul öğretmenlerinin ortaokul öğretmenlerine göre daha yüksek düzeyde iş ve iş çevresine uyumlu olduğu söylenebilir. Bu sonuçtan farklı olarak Karabacak (2019), öğretmenlerin iş çevresine uyum davranışlarının görev yapılan eğitim kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna varmıştır.

Araştırma bulguları incelendiğinde; öğretmen görüşlerine göre öğretmenlerin iş çevresine uyum davranış düzeylerinin sadece öğretmen okul uyumu alt boyutunda branşa göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir. Öğretmen okul uyumu alt boyutunda sınıf öğretmeni olarak çalışan öğretmenlerin iş çevresine uyum düzeylerinin branş öğretmeni olarak çalışan öğretmenlere göre daha yüksek

olduğu bulunmuştur. Sınıf öğretmenlerinin ders programı vb. gibi öğretmenler arasında probleme sebep olan konularla ilgili sorunlar yaşamamaktadır. Tek bir sınıftan sorumludur, dolayısıyla bu durum ortaokul öğretmenlerine göre daha az evrak daha az hazırlık şeklinde yorumlanabilir. Bu durumdan ötürü sınıf öğretmenleri, branş öğretmenlerine göre öğretmen-okul uyumu alt boyutunda daha uyumlu çıkmış olabilir. Bu sonuç, Taşdan'ın (2010) yaptığı araştırmanın sonucu ile benzerlik göstermektedir. Taşdan'da (2010) yaptığı çalışmada sınıf öğretmenlerinin brans öğretmenlerine göre iş ve iş çevresine daha uyumlu olduğunu görmüşüür. Sezgin (2006) ve Karabacak (2019), yaptığı araştırma sonucuna göre ise öğretmenlerin iş çevresine uyum davranışlarının branş değişkeninde anlamlı farklılıklar oluşturmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Araştırma bulguları incelendiğinde; öğretmen görüşlerine göre öğretmenlerin iş çevresine uyum davranış düzeylerinin, tüm alt boyutlarda ve tüm ölçekte öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermediği bulunmuştur. Uyumu; birey ile çevre arasındaki düzen, bireyin öğrenim durumu farketmeksizin düzen oluşturmak ve devam ettirmek için kendisini ve çevresini değiştirmeye çalışması süreci olarak değerlendirebiliriz. Uyum devamında huzurlu bir çalışma ortamı ve başarıyı getirebilir. Bu yüzden iş ve iş çevresine uyumda, öğretmenlerin öğrenim durumu anlamlı bir fark göstermemiş olabilir. Bu sonuç; Sezgin (2006), Taşdan (2010), Karabacak (2019)'un yaptıkları çalışma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Bu çalışmalarda da öğretmenlerin öğrenim durumlarının iş ve iş çevresine olan uyumda anlamlı farklılıklar oluşturmadığı görülmüştür. Demirkasımoğlu (2012) ise öğretmen-iş uyumu boyutunda öğrenim durumunun, öğretmenlerin iş çevresine uyum davranışlarında anlamlı farklılık oluşturduğu, mezuniyet düzeyi arttıkça uyum düzeyinde düştüğü sonucuna ulaşmıştır.

Araştırma bulguları incelendiğinde; öğretmen görüşlerine göre öğretmenlerin iş çevresine uyum davranış düzeylerinin, tüm alt boyutlarda ve tüm ölçekte öğretmenlerin sahip oldukları mesleki kıdemleri açısından istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılık oluşturmamaktadır. Uyum, bireyin kendisi ile çevresi arasında kurduğu düzendir. Düzen ve uyumun olmadığı yerde başarı aramakta doğru olmayacaktır. Bundan ötürü gerek meslekte yeni olan öğretmenler gerek kıdemi olan öğretmenler uyum ve düzenli bir ortam isteyebilirler. O yüzden iş ve iş çevresine uyumda mesleki kıdem değişkeninde anlamlı bir fark görülmemiş olabilir. Bu sonuç;

Sezgin (2006), Karabacak (2019)' un yaptıkları araştırmaların sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Bu çalışmalarda da öğretmenlerin iş ve iş çevresine olan uyumunun mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılıklar oluşturmadığı görülmüştür. Bu araştırmanın aksine Demirkasımoğlu (2012), öğretmenlerin iş çevresine uyum davranışlarının mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterdiği, kıdem arttıkça uyumunda arttığı sonucuna ulaşmıştır. Han (2014) ise '*Öğretmen-Meslektaş Uyumu*' alt boyutunda mesleki kıdem değişkeninin anlamlı farklılıklar oluşturduğu, mesleki kıdem arttıkça uyumunda arttığı saptanmıştır.

5.1.5. Araştırmanın Beşinci Alt Boyutuna İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın beşinci alt problemi, 'Öğretmenlerin öz yeterlikleri ile iş çevresine uyum davranışları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?' şeklinde belirlenmiştir.

Araştırma bulguları incelendiğinde öğretmenlerin öz yeterlik düzeyleri ile iş çevresine uyum davranış düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. İş ve iş çevresine uyum, bireyin işiyle kendi arasında düzen olarak yorumlanabilir. Bu düzeni kuran bireylerin kendine iş konusunda kendine duyduğu inancı da artacaktır. Öz yeterlik kavramı ise kişinin kendine duyduğu inançtır. Bu yüzden öz yeterlik ile iş ve iş çevresine olan uyum davranışları arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki çıkmış olabilir.

5.1.6. Araştırmanın Altıncı Alt Boyutuna İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın altıncı alt problemi, 'Öğretmenlerin öz yeterlik düzeyleri, öğretmenlerin iş çevresine olan uyum davranışlarını yordamakta mıdır?' şeklinde belirlenmiştir.

Araştırma bulguları incelendiğinde öğretmen öz yeterlik düzeyi ile iş çevresine uyum davranış düzeyi arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin öz yeterliklerinin, onların iş çevresine uyum davranış düzeylerinin toplam varyansının %16'sını açıkladığını söylemek mümkündür. Öz yeterliği bireyin kendine olan inancı olarak düşünürsek, kendine inancı olan birey iş ve iş çevresine uyum konusunda da kendine inanç duyabilir. İş ve iş çevresine uyum konusunda kendini motive edip ve gerekli eylemlerde bulanabilir. Bu yüzden belirli düzeyde sahip olunan öz yeterlik, iş ve iş çevresine uyumu da yordamış olabilir. Öğretmenlerin sahip olduğu öz yeterlik düzeyleri, öğretmenlerin iş ve iş çevresine

olan davranışlarına etkisi, bu çalışma kapsamında belirli oranda belirleyici olmuştur denilebilir.

5.2. Öneriler

Bu bölümde ulaşılan bulgulardan hareketle ‘Öğretmen öz yeterliği’ ve ‘Öğretmen iş çevresine uyum davranışları’ konusunda çalışma yapacak uygulayıcılara ve araştırmacılara çeşitli öneriler sunulmuştur.

5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler

1. Öğretmenlerin öz yeterlikleri ve tutumlarını daha da artırabilmek için; öğretmenlik mesleğine yüksek motivasyonlu ve istekli bireylerin yönlendirilmesi, öğretmenliğin toplumda itibar ve saygınlık gören bir meslek grubu olması, öğretmenliğin haz verici yönü ön planda tutularak öğretmen adaylarının öğretmenlik öz yeterlikleri ve tutumlarının artırılması önerilir.

2. Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine ilişkin sahip oldukları öz yeterlikleri düzeylerinde, yaşadıkları başarı durumlar ve tecrübeler önemli noktadadır. Bu sebeple derslerin öğretmenlik mesleği bilgi ve becerilerini uygulamalarını sağlayacak şekilde planlanıp tasarlanması gerekmektedir. Mesleki becerileri kazandırmaya yönelik derslerin sadece teorik olarak kalmayıp aynı zamanda uygulamaya dönük şekilde de yapılması öğretmenlerin sahip oldukları öğretmenlik öz yeterlik ve tutumlarında artış sağlayabilir.

3. Araştırma sonuçlarına bakıldığında, öğretmenlerinin öz yeterliklerinin daha etkin hale gelebilmesi amacıyla öğretmenlerin lisansüstü eğitim için teşvik edilmesi önerilir.

4. Öğretmenlerin yönetici, meslektaş, okul ve iş uyumunu daha da artırmaya yönelik; gerekli düzenlemeler yapıp buna yönelik faaliyetler (okul politikalarında söz sahibi olma, yönetime katılımı sağlama vb.) ayarlanabilir, okullarda sosyal etkinlikler düzenlenebilir, okulun amaçlarına yönelik yapılacak çalışmalarda öğretmen katılımına özen gösterilebilir.

5. Öğretmenlerin iş ve iş çevresine uyumunu daha da arttırmak için yetkililer tarafından öğretmenlerin beklentilerini karşılayacak maaş, ek ders ücretleri, terfi, kıdem artışları vb olumlu düzenlemeler yapılabilir.

6. Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş ve iş çevresine uyum düzeyinin ortanın biraz üzerinde olduğu görülmüştür. Bu düzeyin daha da arttırılması için, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından, öğretmenlerin Bakanlık’tan, Milli Eğitim

Müdürlüklerinden ve okullardan neler istediğini analiz edip bilimsel yöntemler ile araştırabilir. Özellikle öğretmenlerin mesleğe ve iş çevresine uyumunu sağlamaya yönelik kurumsal eğitim programlarında bu isteklerin karşılanabilmesi için ihtiyaç analizlerinin neticelerine yönelik çalışmalar yapılması önerilir.

7. Araştırma sonuçlarına bakıldığında; ilkökul öğretmenlerinin ortaokul öğretmenlerine göre iş ve iş çevresine daha uyumlu olduğu görülmektedir. Ortaokul öğretmenlerinin iş ortamında yaşadığı uyum problemlerine sebep olan sorunlarda gerek idareciler gerek meslektaşlar arasında düzeltilme yoluna gidilmelidir.

5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler

1. Alanyazına bakıldığında öğretmenlerin öz yeterliği ile ilgili bir çok çalışma yapıldığı görülmektedir. Fakat öz yeterliğin farklı boyutlarla ilişkilendirildiği çalışmalarda yapılması önerilir.

2. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında; bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre, ilkökulda çalışan öğretmenlerin ortaokul öğretmenlerine göre, lisansüstü mezunu öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlere göre öz yeterliklerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuçların ortaya çıkmasındaki nedenleri araştıran bir çalışma yürütülebilir.

3. Alanyazına bakıldığı zaman öğretmenlerin iş ve iş çevresine uyum davranışları ile ilgili çalışmaların azlığı dikkat çekmektedir. Bu konu doğrultusunda çalışmaların arttırılması önerilir.

4. Araştırma bulgularına göre; bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre, sınıf öğretmenlerinin brans öğretmenlerine göre iş ve iş çevresine daha uyumlu olduğu görülmüştür. Bu sonuçların ortaya çıkmasındaki nedenleri araştıran bir çalışma yürütülebilir.

5. Bu araştırmada elde edilen veriler nicel yollarla sağlanmıştır. Araştırma birde nitel veri toplama araçları kullanılarak da yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Abdelmoteleb, S. A. (2012). *Values congruence and commitment: throwing the role of psychological climate into the mix*. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Southampton Research Repository Prints Soton.
- Aka, F. N. (2014). *Okul iklimi ile öğretmen öz yeterliği ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Akbaş, A. ve Çelikkaleli, Ö. (2006). Sınıf öğretmeni adaylarının fen öğretimi öz-yeterlik inançlarının cinsiyet, öğrenim türü ve üniversitelerine göre incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 98-110.
- Akkoyunlu, B. ve Kurbanoglu, S. (2004). Öğretmenlerin bilgi okuryazarlığı öz-yeterlik inancı üzerine bir çalışma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 11-20.
- Akkoyunlu, B., Orhan, F. ve Umay, A. (2005). Bilgisayar öğretmenleri için" bilgisayar öğretmenliği öz yeterlik ölçeği" geliştirme çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(29), 1-8.
- Allen, S., Gordon, P., & Whalley, M. E. (2010). *How children learn 4 : Thinking on special educational needs and inclusion : from steiner to dewey - theories and approaches on how children with special educational needs learn and develop*. <https://ebookcentral.proquest.com> adresinden alındı.
- Arseven, A. (2016). Öz yeterlik: bir kavram analizi. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 11(19), 63-80.
- Arslan, A (2019). The mediating role of prospective teachers' teaching selfefficacy between self-efficacy sources and attitude towards teaching profession, *International Journal of Educational Methodology*, 5(1), 101 - 110.
- Arslan, Ş. (2019). *Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin öz yeterlik inancı kaynakları ve öz yeterlik inançlarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarına etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Aşkar, P. ve Umay, A. (2001). İlköğretim matematik öğretmenliği öğrencilerinin bilgisayarla ilgili özyeterlilik algısı. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 1-8.
- Ateş, G. (2016). *Akdeniz üniversitesi eğitim fakültesi öğretmen adayları ve antalya'da görev yapan öğretmenlerin özyeterlilik algılarının karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Autry, C. W. ve Daugherty, P. J. (2003). Warehouse operations employees: linking person-organization fit, job satisfaction, and coping responses. *Journal of Business Logistics*, 24 (1), 171-197.
- Aykut, S. (2007). *Örgütsel adalet, birey-örgüt uyumu ile çalışanların işle ilgili tutumları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baki, M. (2012). *Sınıf öğretmeni adaylarının matematiği öğretme bilgilerinin gelişiminin incelenmesi: bir ders imcesi (lesson study) çalışması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.

- Balcı, A. (2004). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 8(4), 191-215.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior*, 4, 71-81.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*, Freeman and Company, New York.
- Bandura, A. (2006). Adolescent development from an agentic perspective. *Self-efficacy beliefs of adolescents*, 5, 1-43.
- Başaran, İ. E. (2000). *Yönetim*. Ankara: Umut Yayımlar Dağıtım.
- Başaran, İ. E. (2006). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Ankara: Ekinoks Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*. Ankara: Ekinoks Yayıncılık.
- Bilir, M. (1998). Öğretmenin pedagojik özgürlüğü, *Bilgi Çağımızda Öğretmenimiz Sempozyumu, ANAÇEV*, Ankara, Türkiye.
- Bursalioğlu, Z. (2002). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Bursalioğlu, Z. (2003). *Eğitim yönetiminde teori ve uygulama*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Arı Yayınları.
- Cocca, M., Armando Cocca, Elizabeth Alvarado Martínez, María Guadalupe Rodríguez Bulnes. (2018). Correlation between self-efficacy perception and teaching performance: the case of. *Arab World English Journal*, 9(1), 56-70.
- Coşkun, M. K. (2010). Din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerinin öz yeterlik algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 1, 95-109.
- Çaycı, D. (2014). *Öğretmen adaylarının öğretmenlik özyeterlikleri ile mesleki yetkinlikleri arasındaki yordama ilişkileri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- Çetin, B. (2008). Marmara üniversitesi sınıf öğretmeni adaylarının bilgisayarla ilgili öz yeterlik algılarının incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11, 101-114.
- Demirel, Ö. (2001). *Eğitim sözlüğü*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Demirkasımoğlu N. (2012). *Kamu ve özel ilköğretim okulu sınıf öğretmenlerinin psikolojik sözleşme algıları ve iş çevresine uyum düzeyleri ile ilişkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demirtaş, H., Melike C., Niyazi Ö. (2011). Öğretmen adaylarının özyeterlik inançları ve öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 36(159), 96-111.

- Doğan, S. (2013). *Sınıf öğretmenlerinin özyeterlik algısı ve öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzincan.
- Dolapci, S. (2013). *Öğretmen adaylarının öz-yeterlik algıları ve kaynaştırma eğitime bakış açıları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Dorel, T. G., W. Sean Kearney, Esther Garza (2016). Ready from day one the relationship between length of pre-service teacher field residency and teacher efficacy. *Critical Questions in Education* 7(1), 38-52.
- Ekici, G. (2006). Meslek lisesi öğretmenlerinin öğretmen öz yeterlik inançları üzerine bir araştırma. *Eurasian Journal of Educational Research*, 24, 87-96.
- Ekin, Ö (2018). *Sınıf öğretmenlerinin ilkökuma yazma öğretimi özyeterlik algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Elbenfein, H.A. ve O'Reilly, C.A. (2007). Fitting in the effects of relational demography and person –culture fit on group process and performance, *Group & Organization Management*, 32(1), 109-142.
- Elkatmış, M. (2018). Öğretmen adayları ve öğretmenlerin öz yeterlik inançlarının karşılaştırılması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(2), 402-4016.
- Erdoğan, Y. M. (2012). Kişisel ve sosyal uyum düzeylerinin öğretmen adaylarının umutsuzluk düzeylerini yordaması. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 123-134.
- Ertürk, S. (1979). *Eğitimde program geliştirme*. Ankara: Meteksan Limited Şirketi.
- Gerçek, C., Yılmaz, M., Köseoğlu, P. & Soran, H. (2006). Biyoloji eğitimi öğretmen adaylarının öğretiminde öz yeterlik inançları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 39(1), 57-73.
- Glew, D. J. (2012). Effects of interdependence and social interaction-based person-team fit. *Administrative Sciences*, 2(1), 26-46.
- Gök, B. (2022). *Okul öncesi öğretmenlerinin öz yeterlik inançlarının yordayıcıları: teknolojik araç gereç kullanımına yönelik tutumları ve bilişim teknolojileri öz yeterlik algıları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Burdur.
- Guan, P. ve Wu, X. (2008) *Study on the Turnover Intention of Knowledge Employees Influenced by Person-Organization Fit*, IEEE Computer Society, Hubei, Çin.
- Gürçan, A. (2005). Bilgisayar özyeterliliği algısı ile bilimsel öğrenme stratejileri arasındaki ilişki. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(19), 179 – 193.
- Han, B. (2014). *Anadolu liselerinde görevli öğretmenlerin iş çevresine uyum düzeyleri (diyarbakır ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Diyarbakır.
- Hoca, A. (2022). *Enhancing self-efficacy levels of efl teachers: a suggested model for tertiary level*. Unpublished Master Thesis, Gazi University Graduate School Of Educational Sciences, Ankara.
- Issah, M. (2013). *The relationship between perceptions of fit and job satisfaction among administrative staff in a midwestern university*. Unpublished Doctoral Dissertation, Graduate College of Bowling Green State University.

- Kaçar, T. ve Beycioğlu, K. (2017). *İlköğretim Öğretmenlerinin Öz Yeterlik İnançları. İlköğretim Online Dergisi*, 16 (4) , 1753-1767.
- Karabacak, G. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmesi ile iş çevresine uyumu arasındaki ilişki (zonguldak ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.
- Keser, A. (2009). *Çalışma psikolojisi*. Bursa: Ekin Basım Yayım Dağıtım.
- Kesgin, E. (2006). *Okul öncesi eğitim öğretmenlerinin öz-yeterlilik düzeyleri ile problem çözme yaklaşımlarını kullanma düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Denizli ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Kılınç Bozkurt, D. (2019). *Sosyal bilgiler öğretmenlerinin karakter eğitimine ilişkin öz yeterliklerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Kırcalı, M. (2022). *Development and validation of a cultural and linguistic diversity scale to measure pre-service efl teachers' self efficacy-beliefs*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Kocaoğlu, B.Ü. ve Akgün, Ö.E. (2015). Lise öğretmenlerinin Fatih Projesi teknolojilerini kullanmaya yönelik öz yeterlik inançları. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4), 259-276.
- Krapp, K. (2005). Psychologists and their theories for students. Erişim: <https://link.gale.com/apps/doc/CX3456300013/GVRL?u=ege&sid=book&GVRL&xid=15dd9627>
- Kurtpınar, M. (2011). *Birey-örgüt uyumunun bireysel performans üzerindeki etkisinde kişilik özellikler ve işe adanmışlığın rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harp Akademileri Komutanlığı, Stratejik Araştırmalar Enstitüsü Müdürlüğü, İstanbul.
- Liu, E. (2005). Hiring, job satisfaction, and the fit between new teachers and their schools. *Paper Presented at the meeting of the American Educational Research Association, April 2005, Montreal, Canada*.
- Maden, S. (2010). Türkçe öğretmenlerinin drama yöntemini kullanmaya yönelik öz yeterlikleri. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(14), 259-274.
- Milli Eğitim Temel Kanunu (1973). Resmi Gazete Yayım Tarihi: 24.06.1973. Sayısı: 14574. Numarası: 1739.
- Milli Eğitim Bakanlığı, (2017). Öğretmen Yeterlilikleri: Öğretmenlik Mesleği Genel ve Özel Alan Yeterlilikleri. Ankara: MEB. 12 Ocak 2022 tarihinde <https://oygm.meb.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Morris, David B. (2010). *Sources of Teaching Self-Efficacy: A Scale Validation*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Emory University.
- Morris, David B. ve Ellen L. Usher (2011). “Developing Teaching Self-Efficacy in Research Institutions: a Study of Award-Winning Professors. *Contemporary Educational Psychology*, 36(2011), 232–245.
- Mutlu Yener, E. (2018). *Öğretmen adaylarının denetim odağı ve öz yeterlik inançlarının incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

- Nakip, C. (2015). *Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik öz-yeterlik inançları ile öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Oğuz, A. (2012). Sınıf Öğretmeni Adaylarının Akademik Öz Yeterlik İnançları. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 2(2), 15-28.
- O'Neil S. ve Stephenson J.(2012). Exploring Australian Pre-Service Teachers Sense of Efficacy, Its Sources, and Some Possible Influences. *Teaching and Teacher Education*, 28(4), s.535–545.
- Ornstein, A. C., ve Francis P. H. (1988). *Curriculum: foundations, principles, and issues*, Prentice Hall, New Jersey.
- Öğretmenlik Meslek Kanunu (2022). Resmi Gazete Yayım Tarihi: 14.02.2022. Sayısı: 31750. Numarası:7354.
- Özcan, C. (2017). *Fen bilgisi öğretmen adaylarının mesleki özyeterlik inançları ve öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile ilköğretim bölümlerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Özdemir, F. (2021) *Okul öncesi öğretmen adaylarının oyun severlik eğilimleri ile mesleki öz yeterlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Özyıldırım, G. (2018). *Öğretmen adaylarının özyeterlik inançlarının sınıf yönetiminde etik duyarlılık düzeylerine etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Öztürk, B., Ertem S. İ.(2017). Sınıf öğretmenlerinin ilk okuma ve yazma öğretimine yönelik özyeterlik inançlarının değerlendirilmesi. *Anadolu Kültürel Araştırmalar Dergisi*, 1(3), 1-26.
- Phan, H. P. (2010). Students' academic performance and various cognitive processes of learning: an integrative framework and empirical analysis. *Educational Psychology* , 30(3), 297-322.
- Pimentel, J. R. C. (2008). *Person-environment fit and readiness for change: exploring the moderating role of leader-member exchange and perceived organizational support*. Unpublished Doctoral Thesis, University of Tennessee, Knoxville.
- Poulou, M. (2007). Personal Teaching Efficacy and Its Sources: Student Teachers' Perceptions. *Educational Psychology*, 27(2), 91-218.
- Roberts, B. W. ve Robins, R. W. (2004). Person-environment fit and its implications for personality development: a longitudinal study. *Journal of Personality*, 72 (1), 89-110.
- Roberts, M., LoCasale-Crouch, J., Hamre, B. & Jamil, F. (2020). Preschool teachers' self-efficacy, burnout, and stress in online professional development: a mixed methods approach to understand change, *Journal of Early Childhood Teacher Education*, 41(3), 262-283.
- Ryan, Richard M., & Edward L. Deci (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.
- Schmitz, G.S. & Schwarzer, R. (2000) Selbstwirksamkeitserwartung von Lehrern: Längsschnitt befunde mit einem neuen Instrument. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 14 (1),12-25.
- Schunk, Dale H. (2000); *Learning theories: an educational perspective*, Printice Hall, New Jersey.

- Sekiguchi, T. (2004). Person-organization fit and person-job fit in employee selection: a review of the literature. *Osaka Keidai Ronshu*, 54 (6), 179-196.
- Senemoğlu, N. (2015). *Gelişim, öğrenme ve öğretim kuramdan uygulamaya*. (24. Basım). Ankara: Yargı Yayınları.
- Sevgi, S., Gülsüm G. ve Fulya Ö. A. (2017). Self-efficacy beliefs of prospective teachers, *The Online Journal of New Horizons in Education*, 7(1). 135-142.
- Sezgin, F. (2006). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel ve örgütsel değerlerinin uyumu (Ankara ili örneği)*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Sığırı, Ü. (2007). Kamu ve özel sektördeki kişisel ve örgütsel değerlerinin uyumlaştırılması üzerinde karşılaştırmalı bir çalışma. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18, 49-62.
- Slavin, Robert, E. (2000). *Educational psychology, theory and practice*, Allyn and Bacon, New York.
- Soysal, M. R. (2014). *Sınıf öğretmenliği ana bilim dalı öğrencilerinin öğretmenlik mesleği öz yeterlik inançları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Stronge, James H., Pamela D. Tucker, ve Jennifer L. Hindman (2004), *Handbook for qualities of effective teachers*. Association Supervision Curriculum Development.
- Süzer, B. (2019). *Fen bilimleri öğretmenlerinin öz-yeterlik inançları ile öz-yeterlik kaynakları arasındaki ilişkinin incelenmesi: tokat ili örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- Şahin, S. Z. (2010). *Okul öncesi eğitim öğretmenlerinin mesleğe yönelik tutumları ve yeterlilik algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Şahin, F. (2011). Lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde cinsiyetin etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 277-288.
- Şen, S. (2015), *Yapısal eşitlik modellemesinin ilkeleri ve uygulaması*. Ankara: Nobel Akademik Yayınları.
- Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics (6th ed.)*. Boston: Allynand Bacon.
- Taşdan, M. (2008). *Türkiye'deki kamu ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyi, iş doyumu ve algılanan sosyal destek ilişkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Taşdan, M. (2010). Türkiye'deki resmi ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(1), 113-148.
- Taylor, S. E., Peplau, L. A. ve Sears, D. (2007). *Sosyal psikoloji*. Ali Dönmez (Çev.). Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Tekbıyık, A. (2014). İlişkisel tarama. Metin, M. (Ed.). *Kuramdan uygulamaya eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri içinde*. Ankara: Pegem Akademi.
- Tekkurşun, G. (2015). *Beden eğitimi öğretmen adaylarının öz yeterlik inançlarının incelenmesi (Gazi ve Kafkas Üniversitesi örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Terzi, M. ve Mirasyedioğlu, Ş. (2009). İlköğretim matematik öğretmen adaylarının matematiğe yönelik öz yeterlik algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *TUBAV Bilim Dergisi*, 2(2), 257-265.
- Tschannen-Moran, M., Woolfolk Hoy, A. & Hoy, W. K. (2001). Teacher efficacy: its meaning and measure. *Review of Educational Research*, 68 (2), 202-248.
- Tuncer Şener, Ö. (2021). *İlkokul öğrencilerinin öz yeterlik seviyeleri ve öz yeterlik seviyelerine etki eden faktörler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi, İzmir.
- Türk Dil Kurumu (2014). *Genel Açıklamalı Sözlük*. Ankara: TDK Yayınları. Erişim: 13 Ekim 2022 tarihinde <http://www.tdk.gov.tr> adresinden edinilmiştir.
- Ulutaş, M. (2010). *Birey-örgüt uyumu kuramı ve dalaman havalimanı çalışanları üzerine bir alan araştırması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi , Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Usher, Ellen L.ve Frank Pajares (2005). Sources of academic and selfregulatory efficacy beliefs of entering middle school students. *Contemporary Educational Psychology*, 31(2006), 125-141.
- Ülper, H., Bağcı, H. (2012). Türkçe öğretmeni adaylarının öğretmenlik mesleğine dönük öz yeterlik algıları. *Turkish Studies*, 7 (82), 1115-1131.
- Üstün, A. & Tekin, S. (2016). Amasya eğitim fakültesindeki öğretmen adaylarının özyeterlilik inançlarının çeşitli değişkenler açısından karşılaştırılması. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* , 9(1) , 35-47.
- Uysal, İ & Kösemen, S. (2013). Öğretmen adaylarının genel öz yeterlik inançlarının incelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 2146-9199.
- Vogel, R. M. ve Feldman, D.C. (2009), Integrating the levels of person- environment fit: the roles of vocational fit and group fit. *Journal of Vocational Behavior*, 75 (1), 68-81.
- Von Schodoletz, Antje, Faize Jamil, Ross A. Laren ve Bridget Hamre (2018). Personal and Contextual Factors Associated with Growth in Preschool Teachers' Self-Efficacy Beliefs During a Longitudinal Professional Development Study. *Teaching and Teacher Education*, 75, 278- 289.
- Weinert, F. E. (2001). Concept of competence: a conceptual clarification. in D. Rychen & L. Salganik (Eds.), *Defining and Selecting Key Competencies*, 45–65.
- Wolf, K. J. (2008) *Agricultural education teacher self-efficacy: a descriptive study of beginning agricultural education teachers gn ohio*. Doctor Of Philosophy. Ohio State University Agricultural And Extension Education.
- Xie, X. ve Yan, J. (2007). P-O Fit as an Alternative Predictor of Employee Service Performance: Do Shared Cognitions Matter, NSFC Project.
- Yılmaz, K. ve Çokluk Bökeoğlu, Ö. (2008). İlköğretim okulu öğretmenlerinin yeterlik inançları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 41(2), 143-167.
- Yılmaz, M. Köseoğlu, P. Gerçek, C. Soran, H. (2004). Öğretmen özyeterlik inancı, *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi*, 5(58).
- Yoo, Julia H. (2016). The effect of professional development on teacher efficacy and teachers' self-analysis of their efficacy change. *Journal of Teacher Education for Sustainability*, 8(1),84-94.

EKLER

Ek-1: Anket Uygulama İzni



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

GÜNLÜDÜR

23.03.2022

Sayı : E-59090411-44-46312712
Konu : Anket ve Araştırma İzni (Handan AKBULUT)

ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi : a) Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.02.2020 tarihli ve 2020/2 sayılı genelgesi.
b) Valilik Makamının 22.03.2022 tarihli ve 46220040 sayılı oluru.

Valilik Makamının Anket ve Araştırma İzni konulu ilgi (b) oluru ve kullanılması uygun görülen ölçme araçlarının Müdürlüğümüzce mühürlenmiş örnekleri ekte gönderilmiştir.

İlgi (a) genelgenin 28. maddesinde; "Araştırma uygulama izni alan kamu kurum ve kuruluşları, uluslararası kuruluşlar, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları ve araştırmacılar tamamladıkları bilimsel araştırma ile ilgili sonuç raporlarını, izni aldıkları ilgili birime çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde göndereceklerdir." ifadesi yer almaktadır.

Olur gereğince işlem yapılması ve araştırma sonuç raporunun ekte sunulan örneğe göre Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Şubesine gönderilmesi hususlarında gereğini arz ederim.

Abdurrahman ENSARİ
İl Millî Eğitim Müdürü a.
Şube Müdürü

Ek:
1- Valilik Oluru (1 Sayfa)
2- Rapor Örneği
3- Ölçekler

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres	: Binbirdirek Mah. İnran Öktem Cad. No: 1 Sultanahmet Fatih İstanbul	Belge Doğrulama	: https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys
Telefon	: 0212 384 36 30	Bilgi İçin	: Aykut ÇELİK
E-posta	: stratejigelistime34@meb.gov.tr	Unvanı	: Büro Hizmetleri
Kep Adresi	: meb@hs01.kep.tr	İnternet Adresi	: http://istanbul.meb.gov.tr/

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden **c0ca-5fef-3870-a577-bdbf** kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-59090411-20-46220040
Konu : Anket ve Araştırma İzni (Handan AKBULUT)

22/03/2022

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.01.2020 tarihli ve 2020/2 sayılı genelgesi.
b) Ondokuz Mayıs Üniversitesinin bilinmeyen tarihli ve 216895 sayılı yazısı.
c) Müdürlüğümüz Araştırma ve Anket Komisyonunun 18.03.2022 tarihli tutanağı.

Araştırma Konusu : Öğretmenlerin Öz Yeterlikleri İle İş Çevresine Uyum Davranışları
Arasındaki İlişki
Araştırma Türü : Anket
Araştırma Yeri : Esenyurt
Araştırma Yapılacak Kişiler : Resmi İlkokul ve Ortaokul Öğretmenleri
Araştırmanın Süresi : 2021 - 2022 Eğitim ve Öğretim Yılı

Yukarıda bilgileri verilen araştırmanın; 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununa aykırı olarak kişisel veri istenmemesi, öğrenci velilerinden açık rıza onayı alınması, yüz yüze eğitime geçmiş olan kurumlarımızda, Covid-19 tedbirlerinin araştırmacı ve ilgili kurum idarelerince alınması, bilimsel amaç dışında kullanılmaması, bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun kamuoyuyla paylaşılmasında ve araştırma bittikten sonra 2 (iki) hafta içerisinde Müdürlüğümüze gönderilmesi, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim ve öğretimi aksatmayacak şekilde, ilgi (a) genelge esasları dâhilinde uygulanması kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Levent YAZICI
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
22/03/2022
Dr. Hasan Hüseyin CAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
1- İlgi (b) Yazı ve Ekleri (3 Sayfa)
2- İlgi (c) Tutanak (1 Sayfa)

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Adres : Binbirdirek Mah. İmran Öktem Cad. No: 1 Sultanahmet Fatih İstanbul
Telefon : 0212 384 36 30
E-posta : stratejigelistime34@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr
Belge Doğrulama : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi İçin : Aykut ÇELİK
Unvanı : Büro Hizmetleri
İnternet Adresi : <http://istanbul.meb.gov.tr/>

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrak.meb.gov.tr> adresinden 18c6-9adf-3e16-a47b-h73d kodu ile teyit edilebilir.

Ek-2: Etik Kurulu Kararı



ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURUL KARARLARI

KARAR TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI
28.01.2022	1	2022-20

KARAR NO: Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü öğrencisi Handan AKBULUT' un Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin ASLAN danışmanlığında “ Öğretmenlerin Öz Yeterlikleri ile İş Çevresine Uyum Davranışları Arasındaki İlişki” isimli yüksek lisans tezine ilişkin anket ve ölçek çalışmalarını içeren 46529 sayılı dilekçesi okunarak görüşüldü.

Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü öğrencisi Handan AKBULUT' un Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin ASLAN danışmanlığında “ Öğretmenlerin Öz Yeterlikleri ile İş Çevresine Uyum Davranışları Arasındaki İlişki” isimli yüksek lisans tezine ilişkin anket ve ölçek çalışmalarının kabulüne oy birliği ile karar verildi.

Ek-3: Kişisel Bilgiler ve Ölçekler Formu

Sayın meslektaşım,

Bu anket formu, 'Öğretmenlerin Öz Yeterlikleri İle İş Çevresine Uyum Davranışları Arasındaki İlişki' konulu bilimsel çalışmada veri toplama aracı olarak hazırlanmış ve sizlere sunulmuştur. Veri toplama aracı; 1.Kişisel Bilgiler, 2.Öğretmen Öz Yeterlik Ölçeği, 3.Öğretmenlerin İş Çevresine Uyum Anketi olmak üzere toplam 3 bölümden oluşmaktadır.

Araştırma sırasında sizden alınan bilgiler araştırmacıda gizli kalacak ve toplanan veriler yalnızca bilimsel amaçla kullanılacaktır. Ankette bulunan sorulara vereceğiniz yanıtların doğruluğu, araştırma açısından oldukça önemlidir. Bu nedenle ankette bulunan sorulara doğru yanıt vermenizi rica eder, katkılarınız için teşekkür ederim.

Handan AKBULUT

BÖLÜM I

KİŞİSEL BİLGİLER FORMU

1	Cinsiyetiniz	() Kadın () Erkek
2	Branşınız	
3	Medeni Durum	() Bekar () Evli
4	Mesleki Kıdem	() 5 yıl ve altı () 6-10 yıl ve arası () 11-15 ve yıl arası () 16-20 yıl ve arası () 20 yıl üstü
5	Çalıştığınız Kurum Türü	() İlkokul () ortaokul
6	Öğrenim Durumunuz	() Lisans () Lisansüstü

BÖLÜM II

ÖĞRETMEN ÖZ-YETERLİK ÖLÇEĞİ

Açıklama: : Aşağıdaki öz-yeterlik inancınıza yönelik önermelerin size uygunluk derecesini lütfen boş bırakmadan, X koyarak belirtiniz.

	Bana uygun değil	Bana nadiren uygun	Bana çoğunlukla uygun	Bana tamamen uygun
1. Zor durumlarda bile ebeveynlerle iyi bir iletişim kurabilirim.				
2. En sorunlu öğrencilere bile sınavlar için gerekli konuları öğretebilirim.				
3. Gelecekte öğrencilerin bireysel sorunlarına daha iyi eğilebileceğime eminim.				
4. Dersim bölünse bile kesinlikle gerekli sıkıkanlılığı koruyabilirim				
5. Kendimi iyi hissetmediğim anlarda bile, derste öğrencilerle gerektiği gibi ilgilenebilirim.				
6. Uygun olmayan öğretim yapılarını değiştirecek yaratıcı fikirler geliştirebileceğime inanıyorum.				
7. Yeni projelerle öğrencilerin ilgisini çekebileceğime inanıyorum.				
8. Yeni gelişmeleri, bunlara şüpheyle bakan meslektaşlarımdan aksine uygulayabilirim.				

BÖLÜM III
ÖĞRETMENLERİN İŞ ÇEVRESİNE UYUM ANKETİ

Aşağıda görev yaptığınız okul çevresi ile uyumunuza ilişkin ifadeler yer almaktadır. Lütfen ifadelerin karşılıklarına ne ölçüde katıldığınızı işaretleyiniz.

	HİÇ Katılmıyorum	AZ Katılıyorum	Orta Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tam Katılıyorum
1. Benim amaç ve değerlerim, çalıştığım okulun amaç ve değerleri ile benzerdir.	①	②	③	④	⑤
2. Çalıştığım okula güçlü bir bağlılık duygusu hissediyorum.	①	②	③	④	⑤
3. Okulum, bir okuldan karşılaşmasını beklediğim tüm gereksinimleri karşılamaktadır.	①	②	③	④	⑤
4. Okulumda uygulanan politikaların büyük çoğunluğunu benimsiyorum.	①	②	③	④	⑤
5. Aldığım eğitim, yaptığım işin gereklilikleri ile iyi bir uyum içerisindedir.	①	②	③	④	⑤
6. Yaptığım işin, benim amaç ve gereksinimlerimi karşıladığını düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
7. Yaptığım işi güdüleyici buluyorum.	①	②	③	④	⑤
8. Yetenek ve becerilerimin yaptığım işe uygun olduğunu düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
9. Bilgi, beceri ve yeteneklerimi mevcut işimde kullanabiliyorum.	①	②	③	④	⑤
10. Amaçlarım, yöneticimin amaçları ile uyumludur.	①	②	③	④	⑤
11. Okul müdürümün, mesleki yeteneklerini takdir ediyorum.	①	②	③	④	⑤
12. Okul müdürümün, işi ile ilgili bilgisi beni etkilemektedir.	①	②	③	④	⑤
13. Okul müdürümün, bir insan olarak çok seviyorum.	①	②	③	④	⑤
14. Okul müdürüm için elimden gelenin en iyisini yapmaktan kaçınmam.	①	②	③	④	⑤
15. Okul müdürüm, üstlerime karşı beni korur ve savunur.	①	②	③	④	⑤
16. Okul müdürümün, iş tanımım dışında verdiği diğer görevleri de yaparım.	①	②	③	④	⑤
17. Yöneticimle çalışmak pek çok yönden eğlencelidir.	①	②	③	④	⑤
18. Meslektaşlarımla iyi geçinirim.	①	②	③	④	⑤
19. Eğer daha fazla boş zamanım olsaydı, meslektaşlarımla sosyal olarak daha fazla vakit geçirmekten zevk alırdım.	①	②	③	④	⑤
20. Meslek etiği değerlerim, meslektaşlarımdan çok farklıdır.	①	②	③	④	⑤
21. Meslektaşlarımla mesleki ilişkilerimiz iyidir.	①	②	③	④	⑤
22. Genellikle meslektaşlarımla birlikte görevlerimizi başarmak için işbirliği içerisinde çalışırız.	①	②	③	④	⑤

Ek-4: Öğretmen Öz Yeterlik Ölçeği Uygulama İzin İsteği

Ölçek Kullanım İzni



Gelen kutusu



ben 12 Ara 2021

alıcı: mirac v



Merhabalar Miraç Hocam,

Nasılsınız? Ben Handan Akbulut, 19 Mayıs Üniversitesi'nde Eğitim Yönetimi bölümünde yüksek lisans öğrencisiyim. Öğrenciliğimde tez aşamasına geldim ve tez konumun bir boyutu olarak, 'Öz-yeterlilik' konusunu çalışmak istiyorum. İzniniz olursa geliştirmiş olduğunuz, 'Öğretmen Öz-yeterlilik Ölçeği' ni yüksek lisans tezimde kullanmak istiyorum.

Ölçeği kullanmam için izin verirseniz büyük mutluluk duyarım. Bu konu ile ilgili dönüşünüzü sabırsızlıkla bekliyorum. Saygılarımla değerli hocam, sağlıklı günler dilerim...



Mirac Yilmaz 12 Ara 2021

alıcı: ben v



Sayın Akbulut,

Uyarladığımız ölçeğe gösterdiğiniz ilgi için teşekkür ederiz. Öğretmen Özyeterlik ölçeğini kullanarak, çalışmamıza kaynaklarınızda yer vermeniz bizleri de memnun eder.

Ölçeğe ait maddeleri ve diğer gerekli olabilecek bilgileri Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisinin (Yıl: 2004, Sayı: 27) internet sayfası üzerinden <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/hunefd/article/view/5000048746/5000046066> adresinden temin edin kullanabilirsiniz

Ek-5: Öğretmenlerin İş Çevresine Uyum Ölçeği Uygulama İzin İsteği

Ölçek Kullanım İzni Gelen kutusu



ben 12 Ara 2021

alıcı: nihansal 



Merhabalar Nihan Hocam,

Nasılsınız? Ben Handan Akbulut, 19 Mayıs Üniversitesi'nde Eğitim Yönetimi bölümünde yüksek lisans öğrencisiyim. Öğrenciliğimde tez aşamasına geldim ve tez konumun bir boyutu olarak, 'İş Çevresine Uyum' konusunu çalışmak istiyorum. İzniniz olursa geliştirmiş olduğunuz, 'Öğretmenlerin İş Çevresine Uyum Anketi' ni yüksek lisans tezimde kullanmak istiyorum. Ölçeği kullanmam için izin verirseniz büyük mutluluk duyarım. Bu konu ile ilgili dönüşünüzü sabırsızlıkla bekliyorum. Saygılarımla değerli hocam, sağlıklı günler dilerim...



Nihan Demirkasimoglu 12 Ara 2021

alıcı: ben 



Merhaba Handan,
Ölçeği kullanmandan memnuniyet duyarım. Başarılar dilerim.

*Nihan Demirkasımoğlu, Doç. Dr.
Hacettepe Üniversitesi
Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü
06800 Beytepe/ANKARA*

Ek-6 : Öğretmen Öz Yeterlik Ölçeğinin Maddelerinin Aritmetik Ortalamasının İncelenmesi

	<i>X</i>
Zor durumlarda bile ebeveynlerle iyi bir iletişim kurabilirim.	3.30
En sorunlu öğrencilere bile sınavlar için gerekli konuları öğretebilirim.	2.82
Gelecekte öğrencilerin bireysel sorunlarına daha iyi eğilebileceğime eminim.	3.19
Dersim bölünse bile kesinlikle gerekli soğukkanlılığı koruyabilirim	3.25
Kendimi iyi hissetmediğim anlarda bile, derste öğrencilerle gerektiği gibi ilgilenebilirim.	3.28
Uygun olmayan öğretim yapılarını değiştirecek yaratıcı fikirler geliştirebileceğime inanıyorum.	3.19
Yeni projelerle öğrencilerin ilgisini çekebileceğime inanıyorum.	3.26
Yeni gelişmeleri, bunlara şüpheyle bakan meslektaşlarımın aksine uygulayabilirim.	3.25

Ek-7: İş Çevresine Uyum Davranış Ölçeğinin Maddelerinin Aritmetik Ortalamasının İncelenmesi

	— X
Benim amaç ve değerlerim, çalıştığım okulun amaç ve değerleri ile benzerdir.	3.67
Çalıştığım okula güçlü bir bağlılık duygusu hissediyorum.	3.72
Okulum, bir okuldan karşılaşmasını beklediğim tüm gereksinimleri karşılamaktadır.	3.22
Okulumda uygulanan politikaların büyük çoğunluğunu benimsiyorum.	3.46
Aldığım eğitim, yaptığım işin gereklilikleri ile iyi bir uyum içerisindedir.	3.96
Yaptığım işin, benim amaç ve gereksinimlerimi karşıladığını düşünüyorum.	3.86
Yaptığım işi güdüleyici buluyorum.	3.88
Yetenek ve becerilerimin yaptığım işe uygun olduğunu düşünüyorum.	4.14
Bilgi, beceri ve yeteneklerimi mevcut işimde kullanabiliyorum.	4.21
Amaçlarım, yöneticimin amaçları ile uyumludur.	3.66
Okul müdürümün, mesleki yeteneklerini takdir ediyorum.	3.53
Okul müdürümün, işi ile ilgili bilgisi beni etkilemektedir.	3.44
Okul müdürümü, bir insan olarak çok seviyorum.	3.83
Okul müdürüm için elimden gelenin en iyisini yapmaktan kaçınmam.	3.75
Okul müdürüm, üstlerime karşı beni korur ve savunur.	3.70
Okul müdürümün, iş tanımım dışında verdiği diğer görevleri de yaparım.	3.59
Yöneticimle çalışmak pek çok yönden eğlencelidir.	3.43
Meslektaşlarımla iyi geçinirim.	4.39
Eğer daha fazla boş zamanım olsaydı, meslektaşlarımla sosyal olarak daha fazla vakit geçirmekten zevk alırdım.	4.25
Meslek etiği değerlerim, meslektaşlarımdan çok farklıdır.	3.12
Meslektaşlarımla mesleki ilişkilerimiz iyidir.	4.30
Genellikle meslektaşlarım ile birlikte görevlerimizi başarmak için işbirliği içerisinde çalışırız.	4.21

ÖZ GEÇMİŞ

Handan AKBULUT Sungurlu Haydar Öztaş Anadolu Lisesi’ni bitirdikten sonra, Samsun 19 Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi, İlköğretim Matematik Öğretmenliği Bölümü’nden 2016 yılında mezun oldu. 24 Ağustos 2017 tarihinden itibaren Milli Eğitim Bakanlığı’nda görev yapmaya başladı. 2020 yılında TÜBİTAK 4006 projesinde yürütücü olarak görev aldı. 2020 yılında OMÜ Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Programına girdi. Spor, sanat, müzik ile ilgili bir çok sosyal etkinliklerle uğraşmış olup; voleybol, atletizm, zeka oyunları gibi alanlarda sertifikaları bulunmaktadır. (10.02.2023)

İletişim Bilgileri

ORCID ID : 0000-0002-9785-471X

Yayınlar:

1. Akbulut, H. ve Yüksel Başar, A. (2021). Uzaktan eğitim sürecinde öğretmenlerin iş doyum durumları. Uluslararası Pegem Eğitim Kongresi, Antalya, Türkiye.
2. Akbulut, H. ve Aslan, H. (2022). Öğretmenler odası konuşmalarının eğitim-öğretim sürecine etkisi: öğretmen görüşlerine dayalı bir değerlendirme. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 586-608.
3. Akbulut, H. ve Aslan, H. (2022). Öğretmenlerin öz yeterliklerinin demografik faktörler açısından incelenmesi. Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Kongresi, Ankara, Türkiye.

Kazanılan Ödüller, Teşvikler ve Burslar

1. Milli Eğitim Bakanlığı Başarı Belgesi, Belge Sayısı:41446969 (17/01/2022).
2. Mill Eğitim Bakanlığı Başarı Belgesi, Belge Sayısı:50892489 (01/06/2022).