

T.C.

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİCİLİĞİ PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN YÖNETİCİDEN
ÇEKİNME VE ÖZYETERLİK DÜZEYLERİ

BURCU K.KAYKI

İzmir

2019

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİCİLİĞİ PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN YÖNETİCİDEN
ÇEKİNME VE ÖZYETERLİK DÜZEYLERİ

BURCU K. KAYKI

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi NAMIK ÖZTÜRK

İzmir

2019

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “İlkokul Öğretmenlerinin Yöneticiden Çekinme ve Özyeterlik Düzeyleri” adlı çalışmanın içerdiği fikri izinsiz başka bir yerden almadığımı; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında ve bölümlerinin yazımında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yaptığımı ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi, ayrıca bu çalışmanın Dokuz Eylül Üniversitesi tarafından kullanılan bilimsel intihal tespit programıyla tarandığını ve *intihal içermediğini* beyan ederim. Herhangi bir zamanda aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonuca razı olduğumu bildiririm.

04/09/2019

B. Parul

BURCU K. KAYKI



DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU



Tarih: 26.09.2019

Tez Başlığı: İlkokul Öğretmenlerinin Yöneticiden Çekinme ve Özyeterlik Düzeyleri

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 70 sayfalık kısmına ilişkin, 18.09.2019 tarihinde **tez danışmanım tarafından** Dokuz Eylül Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı'nın sağladığı İntihal Tespit Programından (Turnitin-Tez İntihal Analiz Programı) aşağıda belirtilen **filtreleme tiplerinden biri** uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin **benzerlik oranı % 29 'dur**.

- <http://www.kutuphane.deu.edu.tr/tr/turnitin-tez-intihal-analiz-programi/> adresindeki Tez İntihal Analiz Programı Kullanım Kılavuzunu okudum

Filtreleme Tipi 1(Maksimum %15)

- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç,
- Kaynakça hariç,
- Alıntılar dâhil,
- Altı (6) kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç.

Filtreleme Tipi 2(Maksimum %30)

- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç,
- Kaynakça dâhil,
- Alıntılar dâhil.

EK 1- İntihal Tespit Programı Raporu İLK SAYFA Çıktısı.
EK 2- İntihal Tespit Programı Raporu (Tümü) Cd İçinde.

Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Uygulama Esasları'nı inceledim ve yukarıda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Adı Soyadı : Burcu K.KAYKI
Öğrenci No : 2014950057
Anabilim Dalı : Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Programı : Eğitim Yönetimi ve Denetçiliği
Statüsü : Yüksek Lisans Doktora

ÖĞRENCİ

Burcu K.KAYKI

DANIŞMAN

Dr. Öğr. Üyesi Namık ÖZTÜRK

YÜKSEK LİSANS TEZİ SINAV SONUÇ FORMU

Bu çalışma, Burcu K. KAYKI tarafından Dr. Öğr. Üyesi Namık ÖZTÜRK yönetiminde hazırlanan İlkokul Öğretmenlerinin Yöneticiden Çekinme ve Özyeterlik Düzeyler başlıklı tez tarafımızdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından “**Yüksek Lisans Tezi**” olarak kabul edilmiştir.



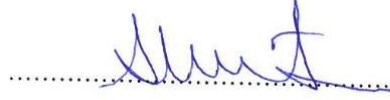
Dr. Öğr. Üyesi Namık ÖZTÜRK

(Danışman)



Doç. Dr. Osman Ferda BEYTEKİN

(Üye)



Prof. Dr. Ali AKSU

(Üye)

4 / 9 / 2019



Prof. Dr. Süha YILMAZ

Enstitü Müdürü ✓

TEŞEKKÜR

“İlkokul Öğretmenlerinin Yöneticiden Çekinme ve Özyeterlik Düzeyleri” adlı bu çalışma birçok kişinin katkıları sayesinde gerçekleşmiştir.

İlk olarak araştırmanın her aşamasında büyük desteğini gördüğüm, değerli bilgilerinden yararlandığım, karşılaştığım zor koşullarda beni hep yüreklendiren kıymetli danışmanım Reşide KABADAYI'ya teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Bana gösterdiği ilgi, sabır ve sevgi dolu yüreğinin tarifi yoktur. Bu yolda onun yanında yürümek benim için bir onurdur.

İsteğimi kırmayıp araştırmanın tamamlanması için beni kabul eden sevgili danışmanım, Namık ÖZTÜRK'e teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Uygulamaların yapıldığı okullarda gönüllü olarak anketlere katılan öğretmenlere ve uygulamanın yapılabilmesi için kolaylık gösteren okul idarecilerine anlayışları için teşekkür ederim.

Aldığım her kararda yanımda olan, bana güç veren ve güvenen canım annem ve babama, hayatımı kolaylaştırmak için elinden geleni yapan pek kıymetli aileme ve değerli dostlarıma, çaresiz kaldığım anlarda bana en umut verici yolları açan, sabır ve anlayışıyla desteğini hiç eksik etmeyen can yoldaşım, hayat arkadaşım Hakan PARLAK'a teşekkürlerimi sunarım.

Yapılan bu araştırmanın ilgili alana önemli katkılar getirmesini dilerim.

Burcu K.KAYKI

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	vii
ABSTRACT.....	x
BÖLÜM I.....	1
1.GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi	4
1.4. Problem Cümlesi	4
1.4.1. Araştırmanın Alt Problemleri.....	4
1.5. Sınırlılıklar	5
1.6. Sayıtlar	5
1.7. Tanımlar	5
1.8. Kısaltmalar	6
BÖLÜM II.....	7
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	7
2.1. Sosyal Bilişsel Kuram	7
2.2. Özyeterlik	7
2.3. Özyeterliği Oluşturan Kaynaklar	8
2.4. Özyeterliğin Bireyin Davranışlarına Etkisi.....	9
2.5. Öğretmen Özyeterliği.....	10
2.6. Suskunluk/Sessizlik/Yöneticiden Çekinme.....	11
2.7. Örgütsel Sessizlik.....	12
2.8. İlgili Araştırmalar	13
2.8.1. Öğretmenlerin Özyeterliği İle İlgili Araştırmalar	13
2.8.2. Öğretmenlerin Yöneticiden Çekinmeleri İle ilgili Araştırmalar	20

BÖLÜM III	23
3. YÖNTEM.....	23
3.1. Araştırma Modeli	23
3.2. Evren	23
3.3. Örneklem.....	24
3.4. Veri Toplama Araçları	25
3.4.1. Öğretmenlerin Bilgileri Anketi	26
3.4.2. Öğretmen Özyeterlik Ölçeği	26
3.4.3. Öğretmenlerin Suskunluk Düzeyleri Ölçeği	27
3.5. Verilerin Analizi.....	29
BÖLÜM IV	30
4. BULGULAR VE YORUM.....	30
4.1. Birinci Alt Problemlle İlgili Bulgular ve Yorum	30
4.2. İkinci Alt Problemlle İlgili Bulgular ve Yorum	31
4.3. Üçüncü Alt Problemlle İlgili Bulgular ve Yorum	32
4.4. Dördüncü Alt Problemlle İlgili Bulgular ve Yorum	33
4.5. Beşinci Alt Problemlle İlgili Bulgular ve Yorum	34
4.6. Altıncı Alt Problemlle İlgili Bulgular ve Yorum	34
4.7. Yedinci Alt Problemlle İlgili Bulgular ve Yorum.....	36
4.8. Sekizinci Alt Problemlle İlgili Bulgular ve Yorum.....	37
4.9. Dokuzuncu Alt Problemlle İlgili Bulgular ve Yorum	38
4.10. Onuncu Alt Problemlle İlgili Bulgular ve Yorum.....	38
4.11. On Birinci Alt Problemlle İlgili Bulgular ve Yorum	39
4.12. On İkinci Alt Problemlle İlgili Bulgular ve Yorum	40
4.13. On Üçüncü Alt Problemlle İlgili Bulgular ve Yorum	41
4.14. On Dördüncü Alt Problemlle İlgili Bulgular ve Yorum.....	42

4.15. On Beşinci Alt Problemlerle İlgili Bulgular ve Yorum	43
BÖLÜM V	44
5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	44
5.1. Sonuç ve Tartışma	44
5.2. Öneriler.....	48
KAYNAKÇA.....	50
EKLER.....	55



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1 Araştırma evrenindeki öğretmenlerin çalıştıkları okulun bulunduğu ilçelere göre dağılımı	23
Tablo 2 Araştırma örneklemine alınan öğretmenlerin çalıştıkları ilkokulun bulunduğu ilçeye göre dağılımı	24
Tablo 3 Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlere ait kişisel bilgiler.....	25
Tablo 4 Araştırmanın değişkenleri ve ölçme araçları.....	25
Tablo 5 Yöneticiden çekinme suskunluğu kapsamındaki maddeler ve madde toplam korelasyonları.....	28
Tablo 6 Öğretmenlerin özyeterlik düzeylerine ait betimsel istatistikler.....	30
Tablo 7 Öğretmen özyeterlik ölçeğine ait maddelerin betimsel istatistik değerleri.....	32
Tablo 8 Öğretmenlerin yöneticiden çekinme düzeylerine ait betimsel istatistik değerleri.....	32
Tablo 9 Öğretmenlerin özyeterlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine ilişkin t testi sonuçları	32
Tablo 10 Öğretmenlerin özyeterlik düzeylerinin yaş değişkenine ilişkin f testi sonuçları	33
Tablo 11 Öğretmenlerin özyeterlik düzeylerinin yaş değişkenine ilişkin tukey anlamlılık testi sonuçları.....	33
Tablo 12 Öğretmenlerin özyeterlik düzeylerinin medeni durum değişkenine ilişkin t testi sonuçları.....	34
Tablo 13 Öğretmenlerin özyeterlik düzeylerinin eğitim düzeyi değişkenine ilişkin f testi sonuçları.....	35
Tablo 14 Öğretmenlerin özyeterlik düzeylerinin eğitim düzeyi değişkenine ilişkin tukey anlamlılık testi sonuçları.....	35
Tablo 15 Öğretmenlerin özyeterlik düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine ilişkin f testi sonuçları.....	36
Tablo 16 Öğretmenlerin özyeterlik düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine ilişkin tukey anlamlılık testi sonuçları.....	37
Tablo 17 Öğretmenlerin özyeterlik düzeylerinin yönetici cinsiyeti değişkenine ilişkin t testi sonuçları.....	38

Tablo 18 Öğretmenlerin yöneticiden çekinme düzeylerinin cinsiyet değişkenine ilişkin t testi sonuçları.....	38
Tablo 19 Öğretmenlerin yöneticiden çekinme düzeylerinin yaş değişkenine ilişkin f testi sonuçları.....	39
Tablo 20 Öğretmenlerin yöneticiden çekinme düzeylerinin yaş değişkenine ilişkin tukey anlamlılık testi sonuçları.....	39
Tablo 21 Öğretmenlerin yöneticiden çekinme düzeylerinin medeni durum değişkenine ilişkin t testi sonuçları.....	40
Tablo 22 Öğretmenlerin yöneticiden çekinme düzeylerinin eğitim düzeyi değişkenine ilişkin f testi sonuçları.....	40
Tablo 23 Öğretmenlerin yöneticiden çekinme düzeylerinin eğitim düzeyi değişkenine ilişkin tukey anlamlılık testi sonuçları.....	41
Tablo 24 Öğretmenlerin yöneticiden çekinme düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine ilişkin f testi sonuçları.....	41
Tablo 25 Öğretmenlerin yöneticiden çekinme düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine ilişkin tukey anlamlılık testi sonuçları.....	42
Tablo 26 Öğretmenlerin yöneticiden çekinme düzeylerinin yönetici cinsiyeti değişkenine ilişkin t testi sonuçları.....	42
Tablo 27 Öğretmenlerin özyeterlik düzeyleri ile yöneticiden çekinme düzeyleri arasındaki ilişkiye ait korelasyon sonuçları.....	43

ÖZET

İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN YÖNETİCİDEN ÇEKİNME VE ÖZYETERLİK DÜZEYLERİ

Bu araştırmada, öğretmenlerin özyeterliliğinin artırılması ve nitelikli öğretmen yetiştirme, ilköğretim eğitim basamağının niteliğinin artırılması ve öğretmenlerin yöneticiden çekinme düzeylerinin azaltılmasına katkıda bulunulması amaçlanmaktadır. Bu yüzden İzmir ili merkez ilçelerinde bulunan 27 ilkokulda görev yapan 552 sınıf öğretmenin bireysel-mesleki-akademik özellikleri ile okul yöneticilerinden çekinme ve özyeterlik düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenmektedir. Araştırmada öğretmenlerin özyeterliliğinin artırılması ve nitelikli öğretmen yetiştirme, ilköğretim eğitim basamağının niteliğinin artırılması ve öğretmenlerin yöneticiden çekinme düzeylerinin azaltılmasına katkıda bulunulması amaçlanmaktadır. Araştırmada öğretmenlerin bireysel-mesleki-akademik özellikleri hakkında bilgi toplamak amacıyla “Öğretmenlerin Bilgileri Anketi”, öğretmenlerin özyeterlik düzeylerini ölçmek için “Öğretmen Özyeterlik Ölçeği”, öğretmenlerin yöneticiden çekinme düzeylerini ölçmek için ise “Öğretmenlerin Suskunluk Düzeyleri Ölçeği” Yöneticiden Çekinme Alt Boyutu kullanılmıştır. Verilerin analizi SPSS 15.0 programıyla yapılmıştır. Verilerin çözümlenmesi için ise aritmetik ortalama, “t” Testi, “F” Testi (ANOVA) ve “Korelasyon” Testi kullanılmıştır. Ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Post-Hoc test olarak “Tukey Anlamlılık” Testi kullanılmıştır. Araştırmada hata payı 0,05 kabul edilmiştir. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin ortalama özyeterlilikleri “yüksek” düzeydedir. Öğretmenlerin özyeterlilik düzeyleri cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterirken; medeni durum ve yönetici cinsiyeti değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır. Araştırmanın öğretmenlerin yöneticiden çekinme düzeyleri bulgularına göre, çekinme düzeyinin “orta” düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin yöneticiden çekinme düzeyleri cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, mesleki kıdem ve yönetici cinsiyetine göre anlamlı farklılık gösterirken; medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin genel özyeterlilik, öğrenci katılımını sağlama yeterliği, öğretim teknolojilerini kullanma yeterliği ve sınıf yönetimi özyeterlilik düzeyleri ile yöneticiden çekinme düzeyleri arasında zayıf-negatif yönde-anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: ilkokul öğretmenleri, öğretmen özyeterliliği, yöneticiden çekinme

ABSTRACT

PRIMARY SCHOOL TEACHERS' LEVELS OF SELF EFFICACY AND WINCE FROM MANAGER

In this study, it is aimed to contribute to raise self-efficacy of teacher and qualified teachers, increasing the quality of primary school education, and reducing teachers' silence of wince from manager. Thereby, it is seen that the individual-vocational-academic characteristics of 552 classroom teachers working in 27 primary schools in the provinces and districts of İzmir and the teachers' school administrators are searched for whether there is a relation between wince and self-efficacy levels. In the research, data analysis was done with SPSS 15.0 program. For the analysis of the data, arithmetic average, “t” test, “F” test, and “coloration” test were used. The “Tukey Significance” test was used as a post-hoc test to determine the resource of the difference. The margin of error in the study was accepted as 0,05. According to the results of the study, teachers' average self-efficacy levels are “high”. Teachers' self-efficacy levels demonstrate a significant difference on their gender, level of education, occupational seniority. But self-efficacy levels of teachers don't demonstrate significant difference in reference to their age, marital status and gender of the school administrator at which they are employed. When looking at the findings of the research teachers' degree of wince from manager, it is comprehended that the average degree of wince from manager is “moderate”. Teachers' levels of wince from manager demonstrate a significant difference on their gender, age, education level, occupational seniority and gender of the school administrator. But the levels of teachers' wince from manager don't differ significantly from their marital status. Finally, it is observed that there is a significant negative correlation between the levels of teachers' self-efficacy and teachers' wince from manager.

Keywords: primary school teachers, self-efficacy of teacher, wince from manager

BÖLÜM I

1.GİRİŞ

“Toplumun eğitim düzeyini yükseltme” ve “ekonominin gereksinim duyduğu insan gücünü yetiştirme” hedefleri Türkiye’nin tüm kalkınma planlarında yer verdiği temel amaçlardır (DPT, 2014, s.2). Çünkü uzun dönemde kalkınmanın sağlam temellere oturabilmesi için ülkenin gereksinim duyduğu nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi konusu önceliğini korumaktadır. Bu hedeflenenin gerçekleştirilebilmesi için ise en kritik araç eğitimidir ve kritik öneme sahip olan bu aracın en önemli parçaları öğretmenler ve yöneticilerdir.

Eğitim-öğretim sürecinin önemli unsurlarının başında gelen öğretmenler ve onların yeterlikleri belirlenen amaç ve hedeflerin gerçekleşmesinde etkili rol oynamaktadır. Bu da beraberinde öğretmen özyeterlik kavramını getirmektedir. Hem fizyolojik hem de duygusal durumlardan etkilenen özyeterlik algısını yükseltmenin en iyi yolu, olumsuz durumları azaltmakla mümkün olabilmektedir. Bu yüzden okulda olumlu iklimin, demokratik ortamın ve iyi iletişim etkinliğinin yaratılmasında, yöneticinin de söz konusu becerilerle donatılması gerekmektedir. Olumsuz yönetici tutum ve davranışları, öğretmenlerin yöneticilerinden çekinmelerine, onlarla görüşlerini paylaşmamlarına, huzursuz ve isteksiz olmalarına sebep olmaktadır. Bu durum onların özyeterlik inançlarını olumsuz etkilemekle beraber öğretmen-yönetici ilişkisini gelişimini de engellemektedir.

Bu bölümde araştırmanın; problem durumu, araştırmanın önemi ve amacı, problem cümlesi, alt problemleri, sayıltıları, sınırlılıkları ve tanımları açıklanmaktadır.

1.1. Problem Durumu

Hızlı gelişim ve değişimin yaşandığı günümüzde tüm ulusların en önemli çabası, bu değişimi takip eden yeterliliklerle donanmış, nitelik sahibi bireyler yetiştirmektir ve bu amacın gerçekleştirilmesinde en etkili araç ise eğitimidir (Aslan ve Akyol, 2006; Kuran, 2002). Ülkemizde de eğitimin niteliğinin artırılması en kritik öge olduğundan öncelikle öğretmenlerin niteliğinin yükseltilmesi gerekmektedir. 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu’nun 43. maddesinde devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim vazifesini üzerine alan ve özel uzmanlık gerektiren bir meslek şeklinde tanımlanan öğretmenlik sosyal, kültürel, ekonomik, bilimsel, teknolojik boyutlara sahip profesyonel bir alandır (Saylan, 2013). Bu nedenle öğretmenlerin niteliği sadece onların mesleki yeterliklerine değil, özyeterlik gibi psikolojik etmenlerine de bağlı olabilmektedir.

Bandura'nın Sosyal Öğrenme Kuramı'nda ilk kez ortaya attığı özyeterlik, bireyin belirli bir performansı gösterebilmek için gereken etkinlikleri organize edip, başarılı bir şekilde yapma kapasitesi hakkında kendine ilişkin yargısı ve inancı (Bandura, 1997) olarak tanımlanmaktadır. Bu kavram öğretmen açısından ele alındığında, öğretmenlik mesleğinin görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmek amacıyla öğretmende var olan bilgi, inanç, beceri, tutum ve davranışların en iyi şekilde harmanlanıp uygulanmasıdır (Goddard ve Hoy, 2004). Bu iki kavramdan yola çıkarak özyeterlik inancının öğretime dair öğretmen davranışını anlayıp, geliştirmeye katkıda bulunduğu söylenebilir (Yılmaz ve Gürçay, 2011). Ayrıca öğretmenlerin sahip olduğu özyeterlik, öğrencilerin davranışları üzerinde de önemli bir etkiye sahiptir (Lewitt, 2001). Çünkü öğretmenler kendilerini yeterli gördükçe bu durum bütün öğrenme-öğretme sürecine ve öğrenme yaşantılarının örgütlenmesine olumlu bir şekilde yansımaktadır. Özdemir (2008), öğretmenlerin nitelikli biçimde öğretim yapmasında ve öğretim sürecinde karşılaştıkları zor durumların üstesinden gelmesinde, özyeterlik inanç ve algılarının önemli rol oynadığını belirtmektedir. Çünkü öğretmen özyeterliği, öğretmenin etkinliği ve başarılı öğretimi ile bağlantılı bir kavramdır (Üstüner, 2009). Bu ilişki öğretmenin kendi tutum ve davranışını etkilediği gibi onunla etkileşim halinde olan kişileri de olumlu ya da olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle öğretmenin özyeterlik algısını yükseltmenin en iyi yolu onların duygusal olarak iyi olmalarını sağlamaktır. Bu bir yandan öğretmenlerin kendilerine güvenlerini arttırırken diğer yandan öğretmenlerin çalıştıkları kurumdaki yöneticilerinden olumsuz etkilenme ve çekinme düzeylerini düşürmektedir.

Örgütün değişiminde ve gelişmesinde engel yaratan yöneticiden çekinme durumu, öğretmenlerin özyeterlik becerilerini ortaya koymasında önemli bir etkiye sahiptir (Morrison ve Milliken, 2000; Akt. Öztürk ve Cevher, 2016). Öğretmenlerin yöneticilerinden çekinmelerine sebep olan nedenler öğretmenlerin duygu durumu, düşük pozisyonu, deneyim eksikliği gibi bireysel özelliklerinden kaynaklı olduğu gibi yönetimin kurguladığı örgüt yapısından kaynaklı da olabilmektedir. Özellikle gelenekselci yapıya sahip, ilişkiden uzak, destekleyici olmayan, yetkilerini tehdit olarak kullanan, çalışanlar arası ayırım yapan, siyasi görüşünü işine karıştıran, otoriter olan, değişime açık olmayan, problemlerin çözümü için uygun ortam sağlayamayan yöneticiler, öğretmenlerin onlardan çekinmelerine, olumsuz geri bildirim alma korkusu yaşamalarına, önlerine çıkan problem ve olaylar karşısında kendi görüşlerini ortaya koymaktan kaçınmalarına yol açmaktadır. Kaldı ki okullarda demokratik bir ortam olmadıkça öğretmenler kendilerini rahat hissetmemekte, isteksiz kalmakta ve bunun sonucunda suskun kalmayı tercih etmektedirler (Tepeli, 2016).

Oysaki Özcan (2006) örgüt başarısının kurumdaki yöneticinin iletişim becerisiyle doğru orantıda olduğunu belirtirken; buna paralel Bolat (1996) da eğitimin temelinde bir iletişim

etkinliğinin olması hatta eğitim kurumlarının girdi-çıkıtısının insan olması sebebiyle eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin iyi iletişim becerilerine sahip olmasının başka örgüt türleri ile kıyaslandığında daha da değerli olduğunu belirtmektedir. Bu nedenle ülkenin ihtiyaç duyduğu insan profiline ulaşılması için öğretmenlere olduğu kadar yöneticilerin de söz konusu becerilerle donanması gerektiğini ortaya koymaktadır (Akkoyunlu ve Kurbanoglu, 2003).

Konuyla ilgili yapılan literatür taramasıyla, öğretmen niteliği konusunda özyeterlik kavramının araştırmacılara yeni bir çalışma alanı yarattığı ve ortaya konulan araştırmaların hedefinde ölçek geliştirmek, mesleki yeterliğin ölçülmesi, öğretmenin özyeterlik inancı, özyeterliğin farklı değişkenlerle ilişkisinin ortaya konması, başta bilgisayar, matematik, fizik, kimya ve biyoloji dersleri olmak üzere çeşitli derslere karşı özyeterlik inancının ölçülmesi olduğu dikkati çekmektedir (Akbulut, 2006; Akkoyunlu ve Kurbanoglu, 2003; Aslan ve Akyol, 2006; Apay, 2010; Bümen ve Özaydın, 2013; Eker, 2014; Morgil, Seçken ve Yücel, 2004; Koç, 2013; Kurt ve Ekici, 2012; Yılmaz ve Gürçay, 2011). Araştırmanın yöneticiden çekinme ayağının literatür taramasına bakıldığında bu kavramın, çalışanların sessizliği ya da örgütsel sessizlik başlığı altında kendine yer edindiği ve bu kavramın yönetici tutumu, çatışma, taciz, toplumsal cinsiyet ve örgütsel performans gibi değişkenler açısından ele alındığı görülmektedir (Çakıcı, 2008; Kahveci ve Demirtaş, 2013; Kutanis ve Çetinel, 2014; Kutlay, 2012; Öztürk ve Cevher, 2016; Taşkiran, 2011).

Görüldüğü gibi, öğretmen özyeterliği araştırmacılar tarafından çokça tartışılmış olmasına rağmen, öğretmenlerin özyeterliği ile yöneticiden çekinme durumları arasındaki ilişkinin ihmal edildiği söylenebilir. Bu çalışmayla, öğretmenlerin yöneticiden çekinme düzeyleri ve alt boyutlarıyla birlikte özyeterliğe sahip olma bakımından kendilerini nasıl değerlendirdikleri, hangi konularda kendilerini yetersiz buldukları, yöneticilerinden çekinmelerine sebep olan durumları, yöneticiden çekinmelerinin özyeterlik düzeylerine etkisi ve bu durumların nasıl giderileceği ortaya konmaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, ilkokullarda görevli sınıf öğretmenlerinin yöneticiden çekinme ve özyeterlik düzeylerini ortaya koymak, bu düzeylerin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki kıdem ve yönetici cinsiyeti değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek, özyeterlikleri ile yöneticiden çekinme düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu alanda var olan eksikliklerin tespit edilmesi ve bunların giderilmesi için yapılacak çalışmalarla da günümüzdeki önemli sorunlardan biri olan nitelikli öğretmen yetiştirme, ilköğretim eğitim basamağının niteliğinin artırılması ve öğretmenlerin yöneticilerinden

çekinmelerine sebep olan durumların ortadan kaldırılması için öneriler geliştirilmesi amaçlanmaktadır.

1.3. Araştırmanın Önemi

İlkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin özyeterlik ve yöneticiden çekinme düzeylerinin belirlenmesi; onların özyeterlik düzeylerini etkileyen yöneticiden çekinme etkeninin saptanmasının alan yazına ve araştırmacılara önemli veri kaynağı sunacağı düşünülmektedir. Araştırma sonuçlarının öğretmen özyeterliği ile ilgili araştırmalara destek sağlaması, yöneticiden çekinme ile ilgili araştırmalara ise kaynaklık etmesi beklenmektedir. Bu yönden ele alındığında çalışmanın üstlendiği rol önemli görülmektedir.

1.4. Problem Cümlesi

2016-2017 öğretim yılında İzmir'deki ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre onların özyeterlik ve yöneticiden çekinme düzeyleri nedir? Bu düzeyler onların bazı özelliklerine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir? Öğretmenlerin özyeterlik düzeyleri ile yöneticiden çekinme düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler var mıdır?

1.4.1. Araştırmanın Alt Problemleri

1. Öğretmenlerin
 - a. özyeterlik
 - b. yöneticiden çekinme düzeyleri nedir?
2. Öğretmenlerin özyeterlik düzeyleri onların
 - a. cinsiyetine,
 - b. yaşına,
 - c. medeni durumuna,
 - d. eğitim düzeyine,
 - e. mesleki kıdemine,
 - f. yönetici cinsiyetine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin yöneticiden çekinme düzeyleri onların
 - a. cinsiyetine,
 - b. yaşına,
 - c. medeni durumuna,
 - d. eğitim düzeyine
 - e. mesleki kıdemine
 - f. yönetici cinsiyetine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?

4. Öğretmenlerin özyeterlik düzeyleri ile yöneticiden çekinme düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler var mıdır?

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırmanın sınırlılıkları aşağıda sıralanmaktadır.

1. Veri kaynağı olarak, 2016-2017 öğretim yılında İzmir ili merkez ilçelerindeki ilkokullarda görevli sınıf öğretmenleri ile sınırlı tutulmuştur.
2. Kapsam olarak, Öğretmenlerin Özyeterlik Düzeyleri başlığı altında yer alan Öğrenci Katılımını Sağlama, Öğretim Stratejilerini Kullanma ve Sınıf Yönetimi özyeterlik davranış özellikleri ve Öğretmenlerin Suskunluk Düzeyleri başlığı altında yer alan Yöneticiden Çekinme davranış özellikleri ile sınırlı tutulmuştur.
3. Veri toplama araçları olarak, Öğretmenlerin Genel Özellikleri Anketi, Öğretmen Özyeterlik Ölçeği ve Öğretmenlerin Suskunluk Düzeyleri Ölçeği (Yöneticiden Çekinme Alt Boyutu) kullanılmaktadır.
4. Araştırmanın bulguları, veri toplama araçlarıyla elde edilen verilerle sınırlıdır.

1.6. Sayıtlar

1. Öğretmenlerin araştırmada kullanılan veri toplama araçlarını içtenlikle yanıtladıkları varsayılmaktadır.

1.7. Tanımlar

İlkokul: 6-10 yaşlarındaki kız ve erkek tüm çocuk ve vatandaşların eğitim ve öğretimini sağlamak için devletçe açılan dört yıllık okuldur (MEB, 1973, Madde 24).

Okul Yöneticisi: Okulun kaynaklarının sağlanması ve uygun şekilde kullanılması, etkinliklerin hazırlanması ve denetlenmesi, okul içerisinde iletişimin yönetilmesi, öğretime ilişkin olarak eğitim ve öğretimin planlanmasının yapılması için okulda müdür olarak görev yapan kamu personelidir (Özan, 2005).

İlköğretim: Kadın-erkek cinsiyet ayrımı gözetmeden bireyin beden, zihin ve ahlaki gelişimlerine hizmet eden temel eğitim ve öğretimdir (MEB, 1961).

Özyeterlik (Self-Efficacy): Kişinin belirlenen seviyede öğrenme ve kendi becerilerini gerçekleştirme yeteneğine ilişkin kişisel inancıdır (Bandura, 1997, s.240).

Öğretmenlerin Genel Özyeterlik Düzeyleri: Sosyal-bilişsel anlamda değerlendirilen öğretmen özyeterliği, öğretmenin mesleğini en iyi şekilde yerine getirmesi için gerekli program dâhilinde olan eğitsel amaçlara ulaşmak için organizasyonları hazırlamaya ve

gerçekleştirmeye ilişkin yeni fikirler ortaya atma kapasitesi ile ilgili inançlarıdır. (Telef, 2011).

Öğrenci Katılımını Sağlama Özyeterliği (Efficacy in Student Engagement): Çalışmanın zor olduğu öğrencilere ulaşabilme (Madde 1), öğrencilerin eleştirel düşüncelerini (Madde 2), derslere ilgisi az olan öğrencileri motive etmeyi (Madde 4), öğrencileri başarılı olabileceklerine inandırmayı (Madde 6), öğrencilerin öğrenmeye istekli olmalarını (Madde 9) ve başarısız öğrencinin dersi daha iyi anlamasını sağlayabilme (Madde 14), öğrencilerin yaratıcılığının gelişmesine yardımcı olabilme (Madde 12) ve çocukların başarılı olmaları için ailelere destek olabilmedir (Madde 22) (Çapa ve ark., 2005).

Öğretim Stratejilerini Kullanma Özyeterliği (Efficacy in Instructional Strategies): Öğrencilerin zorlu soruları karşısında cevap verebilme (Madde 7), öğretilenlerin kavranıp kavranmadığını değerlendirebilme (Madde 10), öğrencilerin değerlendirilmesine imkan sağlayan soruları iyi bir şekilde hazırlayabilme (Madde 11), dersleri her öğrencinin seviyesine uygun olarak sağlayabilme (Madde 17) ve öğrencilere gerektiğinde alternatif açıklama ya da örnek sağlayabilme (Madde 20), farklı değerlendirme metotlarını kullanabilme (Madde 18), farklı öğretim yöntemlerini yürütebilme (Madde 23) ve yetenekli öğrenciler için uygun öğrenme ortamını geliştirebilmedir (Madde 24) (Çapa ve ark., 2005).

Sınıf Yönetimi Özyeterliği (Efficacy in Classroom Management): Sınıfta dersi olumsuz etkileyen öğrenci davranışlarını kontrol etme (Madde 3), sınıfta içi etkinlikleri düzenli yürütme (Madde 8), öğrencilerin sınıf kurallarına uymalarını sağlayabilme (Madde 13), öğrenci davranışıyla alakalı beklentileri açıkça ortaya koyabilme (Madde 5), dersi olumsuz etkileyen ve gürültü yapan öğrencileri bastırabilme (Madde 15), farklı öğrenci grupları için sınıf yönetim sistemi oluşturabilme (Madde 16), derste sorun yaratan öğrenciyi engelleyebilme (Madde 19), yanlış hareketler yapan öğrenciler ile baş edebilmedir (Madde 21) (Çapa ve ark., 2005).

Öğretmenlerin Yöneticiden Çekinme Düzeyi: Öğretmenlerin yöneticilerle fikir ve görüş paylaşmamaları, rahat hissetmemeleri ve isteksiz olmalarıdır (Tepeli, 2016).

1.8. Kısaltmalar

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

ÖÖÖ: Öğretmen Özyeterlik Ölçeği

ÖSDÖ: Öğretmenlerin Suskunluk Düzeyleri Ölçeği

K.T.: Kareler Toplamı

K.O.: Kareler Ortalaması

p: İstatistiksel Anlamlılık Derecesi

BÖLÜM II

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde kavramsal çerçeve alan yazın ışığında incelenip sosyal bilişsel kuram, kavram olarak özyeterlik, özyeterliği oluşturan kaynaklar, özyeterliğin bireyin davranışlarına etkisi ve öğretmen özyeterliği, suskunluk/sessizlik/yöneticiden çekinme kavramları ve örgütsel sessizlik ile ilgili kuramsal bilgiler sunulmaktadır.

2.1. Sosyal Bilişsel Kuram

Özyeterlik kavramının ilk kez yer aldığı bu kuramda, insan davranışlarının anlamlandırılması, önceden tahmin edilmesi, sürdürülmesi, gerekiyorsa değiştirilmesi ya da müdahale edilmesi temeline dayanmaktadır (Bandura, 1997). Bu kurama göre kişinin duygu, düşünce ve eylemini yordadığı bir sistem vardır. Bu sistem sayesinde davranışlarını önce algılar, sonra düzenler ve değerlendirir. Elde ettiği sonuca bakarak da bir sonraki davranışı konusunda yargıya varır. Bandura'ya göre (1986) bu kuramda, insanın psiko-sosyal işleyişinin belirleyicileri kişisel faktörler, davranışlar ve çevresel olaylardır. Çünkü bireyin sergilediği davranış çevre ve insan faktörlerine göre değişiklik göstermektedir. Çevre, sosyal ve fiziksel çevre olarak iki ayrı grupta ele alınmaktadır. Aile üyeleri, arkadaş ve meslektaşlar sosyal çevreyi oluştururken; ortamın ısı, büyüklüğü fiziki çevreyi oluşturmaktadır. Bu kurama göre çevre faktörü, davranış için bir model oluşturmakta ve böylece gözleme dayalı öğrenme biçimi ortaya çıkmaktadır. Çünkü birey başkasının davranışlarını gözleme sonucu davranışının sonuçlarını görerek davranışsal yeterlik algısını meydana getirmektedir. Bu durum sosyo-bilişsel teorisinin yeterliklerin oluşturulması ve oluşturulan yeterlikler sonucu ortaya çıkan davranışın düzenlenmesiyle alakalıdır. İnsan etkileşimini, sonucun yarattığı beklentiyi ve özyeterlik inancını temel alan bu kurama göre kişinin sergilediği davranışlar; bilişsel, davranışsal ve çevresel etmenlerin etkileşimiyle meydana gelmektedir. Bu etkileşim özyeterlik kavramını ortaya çıkarmaktadır.

2.2. Özyeterlik

Bandura (1997) Sosyal Öğrenme Kuramı'nda ortaya attığı özyeterlik kavramını, "belirlenen düzeyde öğrenme ve becerileri gerçekleştirme yeteneğine ilişkin kişisel inanç" şeklinde tanımlamıştır (Akt. Koç, 2013, s.240). Alan yazındaki özyeterlikle ilgili diğer tanımlar ise aşağıdaki şekildedir:

Bilmek ve eyleme dökmek arasında aracılık eden bir biliştir (Raudenbush, Rowan ve Cheong, 1992).

Bir insanın çaba ve emek sarf etmesini gerektiren bir görevi yapabilmesi için ihtiyacı olan özgüvendir (Kinzie, Delcourt ve Powers, 1994).

Kişinin bir görevi başarılı bir şekilde yerine getirebilme konusundaki kişisel yargısıdır (Zimmerman, 1995).

Bireyin eyleminin sonucuna ilişkin yorumu ve bu sezgisel süreçte kendi yeteneklerine ilişkin inancıdır (Pajares, 2002).

Bireyin bir davranışı ya da ona verilen bir görevi başarıyla yapabilme becerisine dair algısıdır (Cassidy ve Eachus, 2002).

Bireyin yetenekleri ve becerileri ile yaptıklarına ve gelecekte yapabileceklerine inanmasının bir ürünüdür (Senemoğlu, 2003).

Kişilerin sadece becerikli olması değil, bu becerileri başarılı bir şekilde sergileyebileceklerine ilişkin yargısıdır (Gürcan, 2005).

Bireyin bir işi gerçekleştirmede ya da hedefe ulaşmasında kişisel inancıdır (Leithwood, 2007).

Tanımlamalardan da anlaşılacağı gibi, özyeterlik kavramı çok boyutludur ve aynı zamanda farklı alanlarla ilişkilidir. Bir eylemin planlanmasından tutun örgütlenmesine, sonucunun gözden geçirilmesine kadar oluşan unsurları içermesi sebebiyle algı, inanç ve yargı gibi kavramlarla tanımlanmaktadır (Yıldırım ve İlhan, 2010).

2.3. Özyeterliği Oluşturan Kaynaklar

Bandura'ya (1997) göre özyeterlik kavramı, kişinin kendi başarısı ya da başarısızlığıyla sonuçlanan deneyimleri, başkasının başarılarına ve başarısızlıklarına tanık olarak gözlemlediği deneyimleri, aile, arkadaş ve meslektaşlarını ikna etme sürecindeki deneyimleri, heyecan ve korku gibi yoğun duygular yaşadığı duyuşsal deneyimleri gibi kaynaklar etrafında şekillenmektedir. Bu durumlar aşağıda ayrıntılı bir şekilde açıklanmaktadır.

1. Bireyin Kendi Deneyimleri: Özyeterlik üstünde en etkili kaynaktır. Çünkü kişinin kendi çabası sonucu başarıyla sonuçlanan deneyimleri özyeterliği artırırken başarısızlıkla sonuçlananları ise özyeterliği azaltmaktadır. Öte yandan bireyler kendi deneyimleri ve bilgileri ile bir durum karşısında en etkili öğrenmeyi yaşayarak ortaya koymaktadırlar.
2. Başkasının Deneyimlerini Model Alma: Başkasının yaptığı eylemlerin sonucundan kendine özyeterlik algısı yaratmadır. Kişiler çevrelerindeki bireylerin yaptıklarını, performanslarını ve deneyimlerini gözleyerek kendilerinin kabiliyetlerini yargırlar. Başkalarının deneyimlerini model alarak, kıyaslama ve karşılaştırma yaparak kendilerinin hangi düzeyde olduğunu yordayabilirler. Ama dolaylı bir şekilde kazanılan özyeterlik, bireyin kendi kendine deneyimlemesinden elde ettiği sonuç kadar etkili değildir.

3. Sözel İkna: Kişinin özyeterlik algısı oluşturulurken başkalarından aldığı yorum ve tepkilerdir. Bu yorum ve değerlendirmeler olumlu ya da olumsuz olabilir fakat bireyin davranışının başarıyla sonuçlanabilmesi için öğüt verilmesi ya da teşvik edici bir tutumla cesaretlendirilmesi gereklidir. Bu yüzden olumlu geribildirim etkili sözel ikna aracı kabul edilir. Çünkü sözel ifadeler kişinin özyeterlik algısını yükselttiği gibi çabasının sürekliliğini de etkiler.

4. Fizyolojik ve Duyuşsal Durumlar: Kişinin beden ve ruh durumu özyeterlik algısıyla alakalı önemli bilgi kaynağıdır. Bir davranış gerçekleştirilirken kişinin beden ve ruhsal durumu olumlu ise yüksek özyeterlik, olumsuz bir hal içindeyse bu kişide düşük özyeterlik algısı yaratır.

Kişiler yukarıda açıklanan kaynaklardan elde ettikleri bilgileri yorumlayarak farklı durum ve koşullar karşısında özyeterlik algısı geliştirirler. Çünkü önemli olan yalnızca yeterliğe sahip olmak değil, bu yeterliği farklı koşullarda da etkin kullanmaktır.

2.4. Özyeterliğin Bireyin Davranışlarına Etkisi

Özyeterliğin bireylerin davranışları üzerindeki etkileri oldukça önemlidir. Özellikle başarı ve motivasyonu etkileyebilecek niteliktedir. Bu inanç ve eğilimlerin oluşumu dört ana süreçten meydana gelmektedir. Bu süreçler aşağıda ayrıntılı bir şekilde açıklanmaktadır.

1. Bilişsel Süreç: Kişinin sergilediği davranışlar ilk olarak bireyin kendi zihninde gerçekleşmektedir. Kişi kendine olan inancı sayesinde de zihninde kurguladığı bu davranışı sergilemektedir. Bireysel hedefler de yeteneklere dayanan değerlerden etkilendiği için kendisine güveni fazla olan kişilerin ortaya koyduğu hedefler zordur ve bu hedefler kişiyi daha fazla sorumluluk sahibi yapmaktadır.

2. Motivasyonel (Güdüleme) Süreç: Yetenek ve becerilerine güvenmeyen kişiler ortaya çıkan sorunları çözmekten vazgeçmektedirler. Oysa yeteneklerine güvenen kişiler sorunlarla baş etmeye çalışmakta, bu çerçevede ona uygun yöntem ve teknikleri geliştirmekte, daha fazla mücadele etmektedirler.

3. Duyuşsal Süreç: Kendine güveni tam olan kişiler herhangi bir zorlukla karşılaştığında sakin kalmakta ve problemin çözümüne ilişkin yöntemler geliştirmektedirler. Özgüveni düşük olan kişiler ise bu durumu olduğundan daha zorlu karşılamakta, strese girmekte ve problemi çözmede başarısız olmaktadır.

4. Seçim Süreci: Kendisine olan güveni yüksek seviyede olan kişi, bir sorun karşısında geride durmamakta ve o sorunu ortadan kaldırmak için çözümler geliştirmektedir. Böylece bir başarısızlık ya da yenilgi durumunda özyeterlik inancını geri kazanabilmektedirler

(Bandura, 1997). Bu süreçler sonunda bireyin başarı duygusuna ilişkin özyeterlik inancı belirlenir.

2.5. Öğretmen Özyeterliği

Öğretmen özyeterliğini Tschannen-Moran ve Woolfolk Hoy (2001), öğrencilerinde istenen davranışı oluşturmada öğretmenin kendi yeteneğine ilişkin inancı; Guskey ve Passaro (1994) öğretmenlerin öğrencilerine etkin bir eğitim-öğretim ortamı yaratmada kendilerine duydukları güven olarak tanımlamışlardır. Öğretmen özyeterliği genel anlamda bir öğretmenin sahip olduğu beceriler ve bu becerilerle öğrencide istenen sonuçları oluşturup oluşturamayacağına dair yargısını ve eğitimin amaç ve hedeflerine ulaşabilmek amacıyla planlama yapma, düzenleme, etkinlik hazırlama gibi konularda kendi yeteneğini ortaya koyma inancı anlamına gelmektedir (Tschannen-Moran ve Woolfolk Hoy, 2001; Koç, 2013).

Eğitim alanında özyeterlik kavramı, öğretmenlerin üstüne düşen görev ve sorumlulukları yerine getirerek öğrencilerin stresle başa çıkmasını sağlamak ve etkinlikleriyle bireysel farklılıkları ortaya çıkarmak, öğrencinin başarılı olmasını sağlamak gibi birçok amaç için kullanılmaktadır. Ayrıca öğretmen özyeterliği öğretmenin niteliğiyle de bağlantılı bir kavramdır. Çünkü öğretmenlerin özyeterlikleri mesleklerine yönelik tutum ve davranışlarına, sınıfın atmosferine doğrudan etki etmektedir. Bu etki öğrenci kişiliğinin gelişmesinde, öğrenmenin gerçekleşmesinde ve öğrenci-öğretmen ilişkisinin düzenlenmesinde önemli rol oynamaktadır (Bümen ve Özyayın, 2013).

Öğretmen özyeterliği öğrencinin başarılı olmasıyla da ilişkilendirilmektedir. Çeliköz ve Çetin (2004) geliştirilen öğretmen özyeterliğinin öğrenci tutumuna katkı sağladığı, yaratıcı düşüncüyü geliştirdiği ve zamanı etkili kullanmayı öğretmede kolaylık sağladığını belirtmektedirler. Ayrıca bu durum öğretmeni görevini eksiksiz bir şekilde yerine getirmesi ve öğrencilerini kolaylıkla yönlendirmesi açısından da etkin kılmaktadır. Çünkü özyeterliği yüksek olan öğretmenler gayretlidirler. Hızlı ve net kararlar alırlar. Yeniliklere açık, farklı öğretim metotlarını kullanmaya heveslidirler. Stresleri az, programların yürütülmesinde daha başarılıdırlar (Yılmaz ve ark., 2004; Morgil ve ark., 2004; Koç, 2013, s.3; Kiremit, 2006). Düşük özyeterlik algısına sahip öğretmenler ise problemlerin çözülmesinde daha az çaba harcarlar. Kendilerini yetersiz hissettiği konulara daha az zaman harcarlar. Öğrencilerini güdüleme konusunda zorlanırlar. Akademik çalışmalara girişmekten çekinirler. Sınıf denetiminde daha az başarılı olurlar. Öğrencileri için destekleyici bir öğrenme ortamı yaratma konusunda zorlanırlar.

Öğretmen yetiştiren eğitim kurumlar öğretmenlere kazandırılması amaçlanan yeterlikleri, öğretim programlarının beklentileri doğrultusunda güncellemektedirler (Şişman, 2008).

Çünkü öğretmen özyeterliği öğretmenin yalnızca ne yapması gerektiğini bilmesiyle alakalı değil birçok amaç için bilişsel, davranışsal ve sosyal becerilerinin derslere aktarılmasında önemli rol oynamaktadır (Buluç ve Demir, 2015). Özetle öğretmenlerin öğrencinin başarısı, güdülenmesi, yöntem ve tekniklerin belirlenmesi ve kullanılması, sınıfın yönetimi ve başarısı için gösterdiği çabanın özyeterlik inancıyla ilişkili olduğu görülmektedir. Buradan hareketle öğretmen özyeterliğini olumsuz yönde etkileyen suskunluk, sessizlik ve yöneticiden çekinme etkenleri aşağıda açıklanmaktadır.

2.6. Suskunluk/Sessizlik/Yöneticiden Çekinme

Suskunluğun tanımı Türk Dil Kurumu (2012) tarafından “sessiz olma durumu” olarak yapılırken, işgören sessizliğinin yönetim biliminde tanımı “örgütsel değişimin ve gelişmenin önündeki tehlikeli bir engel ve çoğulcu bir örgüt geliştirimin önünü tıkayan bir fenomen” olarak yapılır (Morrison ve Milliken, 2000; Akt. Öztürk ve Cevher, 2016, s.72). Başka bir tanımlamaya göre çalışanın sessizliği “çalışanın iş yaşamında önüne çıkabilecek problemler ve durumlar karşısında türlü sebeplerden ötürü kendi fikirlerini ortaya koymaktan kaçınması”dır (Erenler, 2011, s.14). Suskunluğun ya da sessizliğin yarattığı etki ise örgüt çalışanlarının negatif haber götürüp getirenlere karşı duyduğu rahatsızlık sebebiyle kötü veya olumsuz bir bilgiyi taşıırken gösterdiği isteksizlik olarak tanımlanmaktadır (Milliken ve ark., 2003). Suskun kalmanın ve sessizliği tercih etmenin bir sonucu olarak da örgütlerde yöneticiden çekinme kavramı ortaya çıkmaktadır.

Yönetici davranışları yönetimin inancı, örgütün yapısı ve izlediği politikalar doğrultusunda oluşmaktadır. Bu inanç, yapı ve politikalar yöneticileri olduğu kadar çalışanların tutum ve davranışlarını da etkilemektedir. Yöneticilerin “en iyiyi ben bilirim” inancı, merkezden karar alma örgüt yapısı ve örgüt içinde görüş ayrılığının istenmemesi politikası çalışanlarda örgüt sorunları hakkında konuşmanın boş olacağı ve kaygı, korku ve düşüncelerini paylaşmanın tehlikeli olacağı inançlarının oluşmasına neden olmaktadır (Pinder ve Harlos, 2001). Ortaya çıkan bu inanışlar çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını ve güvenlerini azalttığı gibi kendilerini değersiz hissetmelerine, motivasyonlarının düşmesine sebep olmaktadır. Bunun sonucu olarak da doğru bildiklerini söylemekten çekinmektedirler (Morrison ve Milliken, 2000). Bu doğrultuda yöneticiden çekinme kavramının tanımı yöneticilerle fikir ve görüş paylaşmama, kendilerini rahat hissetmeme ve isteksiz olma şeklinde yapılmaktadır (Tepeli, 2016).

Sonuç olarak gelenekselci yapıya sahip, ilişkiden uzak, destekleyici olmayan, yetkilerini tehdit olarak kullanan, çalışanlar arası ayırım yapan, siyasi görüşünü işine karıştıran, otoriter olan, değişime açık olmayan, problemlerin çözümü için uygun ortam sağlayamayan

yönetimler, çalışanlarının onlardan çekinmelerine ve bunun sonucunda suskun kalmayı tercih etmelerine yol açmaktadır (Pinder ve Harlos, 2001). Görüldüğü gibi çalışanların yöneticilerinden çekinmelerine sebep olan nedenler özellikle yönetsel nedenlerden kaynaklı olabildiği gibi kişinin bireysel özelliklerinden (tecrübe yetersizliği, alt pozisyonda bulunma) ve yönetimin kurguladığı örgüt yapısından (hiyerarşik yapı, örgüt kültürü) kaynaklı da olabilmektedir. Bu olumsuzluklar ışığında, çalışanların örgütsel sorun ve meseleler hakkındaki endişelerini üstlerine iletmemeleri, olumsuz geri bildirim alma endişesi ve paylaşma isteksizliği gibi yöneticiden çekindiklerini belli eden davranış biçimleri ortaya çıkmaktadır.

2.7. Örgütsel Sessizlik

Morrison ve Milliken (2003) örgütün gelişiminde tehlike olarak gördüğü örgütsel sessizliği, çalışanların örgütsel sorun ve konulara ilişkin kasıtlı bir şekilde görüş, düşünce ve kaygılarını yönetimle paylaşmama şeklinde tanımlamaktadır. Bu tanımlamadan sessizlik hakkında iki temel olguya vurgu yapılmaktadır. Birincisi “bilinçli bir şekilde fikir paylaşmama” ikincisi ise “işle alakalı sorun ve konuların” olmasıdır. Bu olgulara neden olan ve onları besleyen temel koşullar:

1. Yönetici ve çalışanlar arasındaki demografik farklar ve hiyerarşik yapı,
2. Ulusal kültürlerin yöneticilere “her şeyin en iyisini ben bilirim” inancını dayatması,
3. Yönetimin çalışanlarıyla alakalı güven inancı,
4. Yöneticilerin uzun görev süreleri,
5. Sınırlı kaynağın bulunduğu koşullarda yönetimin kontrol mekanizmasını yıkıcı ve tehditkâr kullanmasıdır.

Örgütsel sessizliğin üç şekilde ortaya çıkabileceğini savunan Dyne, Ang ve Botero (2003) ise bunları aşağıdaki şekilde açıklamaktadır.

1. Kabullenici (Boyun Eğen) Sessizlik: Örgüt içinde hiçbir şeyin değişmeyeceğine inanmadan kaynaklı içinde bulunduğu koşula razı olmadır.
2. Korunmacı (Savunma Amaçlı) Sessizlik: Örgüt içinde kendini açık bir şekilde ifade etmenin tehlikeli olduğuna inanmadan kaynaklı kendi fikrini kendine saklamadır.
3. Korumacı (Örgüt Yararına) Sessizlik: Örgüt ve kişilerin yararı için işle alakalı düşünce ve görüşlerini paylaşmaktan kaçınmadır.

Örgütsel sessizliğe neden olan etmenler de üç farklı özellikten kaynaklanmaktadır. Bunlar,

1. Bireysel Özellikler: Kişinin negatif duygu hali, düşük bir pozisyonda çalışması ve deneyim yetersizliği gibi özelliklerdir.

2. Yönetmel Özellikler: Mesafeli yönetici-çalışan ilişkisi, yönetici inanışları ve olumsuz yönetici geribildirimleri gibi özelliklerdir.
3. Örgütsel Özellikler: Hiyerarşik örgüt yapısı, kararların merkezden alınması ve sosyal baskılar gibi özelliklerdir (Erenler, 2010).

Özetle kurum içindeki çalışanlar bazı problemleri görmelerine rağmen üstleriyle bunu paylaşmayı tercih etmemektedirler. Bunun sebebi bu durumu kabul etmelerinden, kendilerini koruma amacıyla ya da örgütlerini koruma amacıyla olabilmektedir. Çünkü üstleri tarafından bireysel, yönetimsel ya da örgütsel özelliklerden kaynaklı yanlış anlaşılmaktan çekinmektedirler. Özellikle bilgi paylaşımının olmadığı örgüt yapısına sahip kurumlarda çalışanlar, ilişkilerin bozulabileceği endişesi yaşadıklarından kendi düşüncelerini dile getirmekten çekinmekte ve dolayısıyla sessiz kalmayı tercih etmektedirler (Morrison ve Milliken, 2003).

2.8. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde öğretmen özyeterliliği, öğretmenlerin suskunlukları ve yöneticiden çekinmeleri konusunda Türkiye’de ve yurtdışında yapılmış araştırmalar özetlenerek sunulmaktadır.

2.8.1. Öğretmenlerin Özyeterliliği İle İlgili Araştırmalar

Türkiye’de öğretmen özyeterliliği konusunda ilk çalışmanın Çapa, Çakıroğlu ve Sarıkaya (2005) aracılığıyla gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır. Araştırmacıların bu çalışmada öğretmen yeterliğini ölçmek üzere ilk olarak Tschannen-Moran ve Woolfolk Hoy (2001) tarafından geliştirilen ‘Teachers’ Sense of Efficacy Scale” adlı ölçme aracını Türkçeye uyarladıkları gözlenmektedir. Çapa, Çakıroğlu ve Sarıkaya tarafından geliştirilen Öğretmen Özyeterliliği Ölçeğinin Türkiye’de daha sonra birçok araştırmacı tarafından kullanıldığı gözlenmektedir.

Bunlardan ilki Telef tarafından 2011 yılında gerçekleştirilen Öğretmenlerin Öz Yeterlikleri, İş Doyumları, Yaşam Doyumları ve Tükenmişliklerinin İncelenmesi adlı araştırmadır. Araştırmanın örneklemini, İzmir’deki ilk ve ortaöğretim okullarında görevli ve tesadüfi yöntemle seçilen 349 sınıf ve branş öğretmeninden oluşmaktadır. Katılımcıların % 33,5’ini erkek, % 66,5’ini kadın öğretmenlerin oluşturduğu araştırmada Öğretmen Öz Yeterliliği Ölçeği yanında İş Doyumu Ölçeği, Yaşam Doyumu Ölçeği, Tükenmişlik Envanteri ve Kişisel Bilgi Formu adlı öteki ölçme araçlarının kullanıldığı anlaşılmaktadır. Araştırma sonucunda öğretmen özyeterliliğinin alt boyutlarından öğrenci katılımını sağlama yeterliliği, öğretim stratejilerini kullanma yeterliliği ve sınıf yönetimi yeterliklerinin, öğretmenlerin iş

doyumları ve yaşam doyumları ile pozitif, tükenmişlikleri ile negatif ilişkili olduğu görülmüştür. Araştırmada alt boyutlarıyla birlikte kadın öğretmenlerin özyeterlik düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Buna karşın öğretmenlerin özyeterlik düzeyleri lisans ya da lisansüstü eğitim alıp almamalarına, kıdemine, mezun olunan alanda çalışıp çalışmamalarına, sınıf ve brans öğretmenleri olmaları bakımından, ilkokul ya da ortaokulda çalışmalarına göre anlamlı farklılıklar bulunmadığı belirlenmiştir.

Üstüner ve arkadaşlarının (2009) öğretmenlerin özyeterliklerinin farklı değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmeyi amaçladıkları çalışmalarında, ortaokulda çalışan öğretmenlerin özyeterliklerinin sadece okul türü değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaştığı sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca Anadolu ve Fen liselerinde görev yapan öğretmenlerin diğer liselerde görev öğretmenlere kıyasla kendilerini daha yeterli değerlendirdiklerine ulaşılmıştır.

Koç (2013) sınıf öğretmenlerinin özyeterlikleriyle yapılandırmacı öğrenme ortamı yaratma becerilerinin bazı değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını ayrıca aralarındaki ilişkiyi saptamayı hedeflediği araştırmasında Yapılandırmacı Öğrenme Ortamı Ölçeği ve Öğretmen Özyeterlik Ölçeği kullanmıştır. Ulaşılan sonuçlara göre, sınıf yönetimine yönelik özyeterlik alt boyutunda öğretmenlerinin özyeterlikleri yaş ve mezun olunan okula göre farklılık göstermemektedir. Kıdem ve cinsiyet değişkenine göre ise anlamlı farklılık saptanmamıştır. Öğretmenlerin özyeterlikleri ile yapılandırmacı öğrenme ortamı yaratma becerileri arasında ise orta düzeyde pozitif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır.

İlkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin özyeterlik düzeylerini belirlemek için gerçekleştirdiği tarama modelindeki araştırmasında Eker (2014), Sakarya ilindeki ilkokullarda görev yapan 278 sınıf öğretmenine ulaşmıştır. Yapılan uygulama sonucu, sınıf öğretmenlerinin genel özyeterlik düzeylerinin “yeterli” olduğu ortaya çıkmıştır. Ölçekteki alt boyutlardan öğrenci katılımını sağlama “orta düzeyde yeterli”, öğretim teknolojilerini kullanma ve sınıf yönetimi ise “yeterli” düzeydedir.

Sıcak ve arkadaşları tarafından 2015 yılında gerçekleştirilen araştırmada alan değiştiren sınıf öğretmenlerinin çalıştıkları alanlarda kendilerini hangi ölçüde yeterli bulduklarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Tarama modellerinden nedensel karşılaştırma modelinde tasarlanan araştırmada, ölçme aracı olarak bazı mesleki özellikleri ölçen anket yanında Öğretmen Özyeterlik Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin genel yeterlilik düzeyleri ile öğrenci katılımını sağlama, öğretim stratejilerini kullanma ve sınıf yönetimi yeterliği boyutunda oldukça yüksek bir özyeterlik inancına sahiptir. Öğretmenler sınıf yönetimi yeterliği hakkında kendilerini yeterli görmekte, sırasıyla bunları öğretim stratejilerini kullanabilme ve öğrenci katılımını sağlayabilme konuları izlemektedir.

Araştırmada alan değişikliğinde bulunan öğretmenlerin öğrenci katılımını sağlama, öğretim stratejilerini kullanma ve sınıf yönetimini sağlama yeterliklerinin onların cinsiyetine göre değişmediği buna karşın; öğretmenlerin öğrenci katılımını sağlama yeterliklerinin onların hizmet sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmıştır. 21 yıl üstü hizmet süresine sahip öğretmenlerin özyeterlik düzeyleri, hizmet süresi 20 yılın altında olanlara göre daha yüksektir. Öğretim stratejilerini kullanma ve sınıf yönetimini sağlama boyutlarında ise hizmet süresine göre anlamlı farklılığa ulaşılamamıştır.

Türkiye’de öğretmen özyeterliği konusunda bir başka araştırmanın Aydın (2015, s.119) tarafından Gazi Üniversitesi’nde yüksek lisans tezi için gerçekleştirildiği gözlenmektedir. İlişkisel tarama modelinde hazırlanan çalışmanın veri toplama araçları olarak üç ölçme aracı kullanılmaktadır. Bunlardan birincisi Kahveci ve Demirtaş tarafından geliştirilen Öğretmenler İçin Örgütsel Sessizlik Ölçeği; ikincisi Erdem ve Meriç tarafından geliştirilen Okul Yönetiminde Kayırmacılık Ölçeğidir. Araştırmada kullanılan üçüncü ölçme aracı ise bu araştırmada da kullanılan Çapa, Çakıroğlu ve Sarıkaya’nın Öğretmen Özyeterlik Ölçeğidir. Ölçeğin yalnız genel boyutta bir değişken olarak yer aldığı araştırmada, öğretmenlerin genel özyeterliklerinin "yüksek" düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin özyeterlik düzeylerinin cinsiyetlerine, branşlarına, okuldaki hizmet sürelerine ve sendikalı olup olmamalarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmıştır. Buna rağmen öğretmenlerin özyeterlik düzeyleri onların kıdemlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin özyeterlik düzeyi, 1-5 yıl kıdem grubundakilerin özyeterlik düzeylerinden daha yüksektir. Benzer sonuç yaş değişkeninde de görülmektedir. 29 ve altı yaş grubundaki öğretmenlerin özyeterlikleri, 50 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin özyeterlik düzeylerinden düşüktür. Öğretmenlerin, özyeterlik düzeyleri eğitim durumu değişkenine göre de anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Ön lisans mezunu öğretmenlerin özyeterlik düzeyleri, lisans mezunu öğretmenlerden yüksektir. Çalışmada öğretmenlerin özyeterlik düzeylerinin örgütsel sessizlik ve okul yönetiminde kayırmacılıklarıyla ilişkili olmadığı görülmüştür (s.136). Araştırmada özyeterliğin örgütsel sessizliğin risk ve korku algısını yordayıp yordamadığının tespiti için gerçekleştirilen Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi sonucunda ise toplam varyansın % 15’ini açıkladığı ortaya çıkmıştır.

Bu çalışmaların yanı sıra öğretmen adaylarının da özyeterlik düzeylerinin farklı değişkenler açısından ölçüldüğü önemli çalışmalara rastlanmaktadır.

Akbulut (2006) güzel sanatların dalları ve özyeterlikle ilgili çalışmaların eksikliğini gidermek amacıyla Öğretmen Özyeterlik Ölçeğini, sınıf düzeyi ve cinsiyet değişkenine göre müzik öğretmeni adaylarına uygulamıştır. Yapılan istatistiksel analiz sonucunda, müzik

öğretmeni adaylarının belirtilen değişkenlere göre özyeterlik inançlarında manidar bir farklılaşma bulunmamıştır.

Ekici (2008) araştırmasında, sınıf yönetimi dersine giren öğretmen adaylarının özyeterliklerinin cinsiyet, genel akademik başarı durumu ve mezun oldukları lise türü değişkenlerine göre farklılık olup olmadığını bulmayı amaçlamıştır. Çalışma tek gruplu öntest-sontest modeline göre hazırlanmıştır. Araştırma öntest olarak Öğretmen Özyeterlik Ölçeği kullanılmıştır. 12 haftalık sınıf yönetimi dersine giren öğretmen adaylarına tekrar aynı ölçme aracı uygulanmıştır. Çalışma sonunda, sınıf yönetimi dersinin özyeterlik düzeyini güçlendirmede önemli bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Bunun yanı sıra, öğretmen adaylarının cinsiyet, genel akademik başarı durumu ve mezun oldukları lise türü bakımından özyeterlik düzeyinde anlamlı farklılık belirlenmemiştir.

Fen bilgisi ve matematik öğretmeni öğretmen adaylarının özyeterlik düzeylerini belirlemeyi ve özyeterlik inançlarının demografik özelliklerine göre değişimini ortaya koymayı amaçladığı çalışmada Azar (2010), özyeterliklerinin cinsiyetlerine ve eğitim gördükleri üniversitelere göre değişmezken, özyeterlikleri ile akademik başarıları arasında branşlara göre farklılıklar olduğuna ulaşmıştır. Matematik öğretmen adaylarının fizik öğretmen adaylarına göre; biyoloji öğretmen adaylarının fizik öğretmen adaylarına göre; biyoloji öğretmen adaylarının ise kimya öğretmen adaylarına göre özyeterlik inançları daha yüksek bulunmuştur.

Kurt ve Ekici (2012), biyoloji öğretmen adaylarının sınıf yönetimi dersinin özyeterlik düzeyine etkisini incelemek için Öğretmen Özyeterlik Ölçeğini 40 biyoloji öğretmen adayına dönemin başında öntest olarak uygulamışlardır. Üç ay boyunca haftada 4 saat toplam 48 saat sınıf yönetimi dersinin verilmesinin ardından aynı ölçek sontest olarak uygulanmıştır. Uygulama sonucunda biyoloji öğretmen adaylarının ölçeğin genelinde öntest sonucu özyeterlik algı puan $\bar{X} = 170,12$ olarak bulunurken sontestte $\bar{X} = 170,12$ olarak bulunmuştur. Bu bağlamda öğretmen adaylarının özyeterlik ölçeğinin genelinden ve boyutlarından aldıkları puanlar, sontest lehine anlamlı sonuç verdiği belirlenmiştir. Öğretmen adaylarının özyeterlik algılarının cinsiyete göre kadın öğretmen adayları yönünde, akademik başarı durumu ve mezun olunan lise türü değişkenleri açısından öğretim stratejileri boyutunda anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bümen ve Özaydın (2013) öğretmen özyeterliği ile öğretmenlik mesleğine yönelik tutumların lisans eğitimi boyunca ve meslek hayatının ilk yılının sonundaki değişimini inceledikleri çalışmalarında, Öğretmen Özyeterlik Ölçeğini ve Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeğini her yılın bitiminde uygulamışlardır. Analizler sonucunda üniversite

eğitimi süresince ve ilk öğretmenlik yılının sonunda özyeterlik inançlarının anlamlı seviyede arttığına fakat mesleğe yönelik tutumların değişmediğine ulaşılmıştır.

Saraçoğlu, Yenice ve Özden'in (2013) fen bilgisi, sosyal bilgiler ve sınıf öğretmeni adaylarının özyeterliklerini ve akademik kontrol odaklarını çeşitli değişkenlere göre inceledikleri ve öğretmen adaylarının özyeterlikleri ile akademik kontrol odakları arasında ilişki olup olmadığına ulaşmayı amaçladıkları çalışmalarında, öğretmen adaylarının özyeterliklerinin çeşitli değişkenlere göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Yeşilyurt (2013), pedagojik formasyon eğitimi alan öğretmen adaylarının özyeterliklerinin cinsiyet, öğretmen olarak görev yapma-yapmama, akademik başarı ve program türü üzerinde anlamlı farklılıklar olup olmadığı sorularına yanıt aramıştır. Araştırma verileri, Öğretmen Özyeterlik Ölçeği sayesinde elde edilmiştir. Araştırmanın bağımsız değişkenleri incelendiğinde, öğretmen adaylarının özyeterlik algıları ile cinsiyet, öğretmen olarak görev yapma-yapmama ve program türü açısından anlamlı farklılığa ulaşılırken, akademik başarı notu değişkeni açısından bir fark tespit edilmemiştir.

Okulöncesi öğretmen adaylarının özyeterlik düzeyleri ile problem çözme, empati ve iletişim becerileri arasındaki ilişkiyi Öğretmen Özyeterlik Ölçeği aracılığıyla inceleyen Kesicioğlu ve Güven (2014), öğretmen adaylarının problem çözme, iletişim ve empati becerisinin, özyeterliklerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğunu saptamışlardır.

Türkiye'de öğretmen özyeterliğini ölçmek için Çapa ve arkadaşlarının geliştirmiş olduğu ölçeğin dışında geliştirilen ölçeklere ve bu ölçeklerin kullanıldığı araştırmalara da rastlanmaktadır.

Bunlardan ilki, Özerkan'ın (2007) öğretmen özyeterlikleri ile öğrencilerin sosyal bilgiler benlik kavramları arasındaki ilişkiyi ortaya koyduğu tez çalışmasında kullandığı, Senemoğlu (2003) tarafından geliştirilen Öğretmen Özyeterlik Ölçeğidir. Beşli Likert tipinden oluşan ölçekte 32 maddenin tamamı olumludur. Ölçekten alınabilecek puan 32-60 arasındadır. Ölçeğin Cronbach Alpha değerisi 0,96 olarak hesaplanmıştır. Özerkan (2007) ölçeklerin uygulanmasını bir ders saati süresinde gerçekleştirmiştir. Araştırmada öğretmenlerin özyeterlikleriyle öğrencilerin Sosyal Bilgiler benlik kavramı arasında olumlu yönde, zayıf bir ilişki saptanırken; cinsiyet değerisi açısından anlamlı farklılığa ulaşılmamıştır.

İkincisi Hacıömeroğlu ve Taşkın'ın (2010), 2008 yılında Dellinger, Bobbett, Olivier ve Ellet tarafından geliştirilen Öğretmen Özyeterlik İnanç Ölçeğinin Türkçeye uyarlama çalışmasıdır. Temel bileşenlerin faktör analizi sonucunda, ölçeğin beş faktörlü olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,95 olarak hesaplanmıştır. Uyarlanan ölçek sınıf öğretmenliğinde okuyan 3. ve 4. sınıf öğretmen adaylarının özyeterliklerinin bazı değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini sınamak üzere yapılmıştır. Araştırmada

öğretmen adaylarının özyeterlik düzeyleri cinsiyet ve başarı düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermezken, öğrenim düzeylerine göre 4. sınıflar lehine farklılaştığı belirlenmiştir.

Üçüncü olarak Gönleksiz ve Serhatlıoğlu'nun (2013), okulöncesi öğretmenlerinin özyeterliklerini betimlemek ve farklı değişkenlere göre değişip değişmediğini ölçmek için 2012 yılında Tepe ve Demir tarafından geliştirilen Okulöncesi Öğretmenlerinin Özyeterlik İnancı Ölçeğini kullandıkları çalışmadır. Okulöncesi Öğretmenlerinin Özyeterlik İnancı Ölçeği altı faktörlüdür. Toplam madde sayısı 37'dir. Ölçeğin toplam Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0,97 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin alt boyutları ise sırayla öğretme öğrenme süreci (0,91), iletişim becerileri (0,90), aile katılımı (0,90), planlama (0,87), öğrenme ortamlarının düzenlenmesi (0,88), sınıf yönetimidir (0,87). Ölçeğin toplam madde korelasyon katsayısı 0,65 ile 0,81 arasında değişmektedir. Araştırmanın sonucuna göre, okulöncesi öğretmenlerin özyeterliklerinin düzeyinin yüksek olduğu ve cinsiyet, hizmet süresi, görev yaptıkları kurum ve kurum içindeki sosyo-ekonomik düzey değişkenlerine göre değişmediğini saptanmıştır.

Bunlardan dördüncüsü, akademisyenlerin genel özyeterlik düzeylerini belirlemek amacıyla Uysal (2013) tarafından gerçekleştirilen çalışmadır. Bu çalışma ilişkisel tarama modelinde oluşturulup; veri toplama aracı olarak 1995 yılında Shwarzer ve Jerusalem tarafından geliştirilen ve 2010 yılında Apay tarafından Türk kültürüne adapte edilen Genel Özyeterlik Ölçeği kullanılmıştır. Apay (2010) ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarını 693 öğrenciye uygulamıştır. Çeviri-tekrar-çeviri tekniğinin ardından ölçeğin yapı geçerliliği için Temel Bileşenler Analizi ve Varimax Döndürme tekniklerini kullanmıştır. Bileşen analizinin sonucunda, öz değeri 1'den büyük olan iki bileşenli yapıya sahip olduğu bulunmuştur. 4'lü likert tipindeki ölçeğin ölçüt geçerliği için Stresle Başa Çıkma Ölçeği ve Rosenberg Özsaygı Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin iç tutarlık katsayıları ilk bileşen için 0,79 ve ikinci bileşen için 0,63 olarak tespit edilmiştir. Hesaplanan toplam Alfa katsayısı ise 0,83'tür. Ölçekten elde edilen korelasyon katsayısı anlamlı hem de yüksek ilişki olduğunu belirtmektedir. Sonuç olarak akademisyenlerin genel özyeterlik düzeylerinin cinsiyetlerine, b'd ümlerine ve unvanlarına göre farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır.

Beşinci olarak Akın'ın (2014) 2004 yılında Tschannen-Moran ile Gareis tarafından geliştirilen ayrıca uzman kanısı alınarak Türkçeye çevrilen Okul Müdürlerinin Yeterlik Algıları Ölçeğini kullandığı çalışma göze çarpmaktadır. 18 maddeden oluşan ölçeğin Yönetsel Yeterlik, Öğretimsel Liderlik Yeterliği ve Etik Liderlik Yeterliği boyutları vardır. Diğer yandan ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,93 olarak hesaplanmıştır. Çalışmada okul müdürlerinin inisiyatif alma düzeylerinin özyeterlikleriyle ilişkisini incelenmesi amaçlanmaktadır. Çalışma sonucuna göre, ilkökul müdürlerinin inisiyatif alma düzeyleri ve

özyeterlikleri arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler olduğu anlaşılmıştır. Bunun yanı sıra mütürlerin özyeterliklerinin kendiliğinden başlama, proaktiflik ve ısrarcılık boyutlarında kişisel inisiyatif almalarının yordandığı saptanmıştır.

Altıncı olarak Buluç ve Demir'in (2015) ilk ve ortaokul öğretmenlerinin özyeterlikleri ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçladıkları çalışmadır. Araştırmacılar çalışmalarında, 395 öğretmenin özyeterlik düzeyini saptamak için MEB'in (2008) geliştirdiği Öğretmen Özyeterlik Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek altı boyut, 154 maddeden oluşmaktadır. Fakat araştırmalarında kişisel gelişim, kişisel değerler ve öz-değerlendirme başlıkları altında toplanan sorular kullanılıp, bu üç boyutun adlandırılması ise Kişisel Gelişim, Okulun İyileştirilmesi ve Geliştirilmesini Sağlama ve Öz-Değerlendirme şeklinde toplam 28 madde ile sınırlandırılmıştır. Yapılan çalışmanın bulgularına göre öğretmenlerin özyeterlik düzeylerinin 3,7 ortalama ile yüksek olduğu; özyeterlikleri ve iş doyumları arasında ise anlamlı ve pozitif yönde ilişkilerin bulunduğu saptanmıştır.

Öğretmenin özyeterliğine dair yurt dışında yapılan araştırmalar ise 1970 yılında RAND aracılığıyla yapılmıştır. RAND Amerikalı bir şirketin öğretmen özyeterliğini ölçmek için geliştirdikleri iki boyuttan oluşan bir ölçektir. Birinci boyutu, çevre faktörünün öğrenci başarısı, performansı ve motivasyonu üstünde etkili olup olmadığına dair öğretmenin inancını ölçmeye dayanırken; ikinci boyutu ise düşük öğrenci başarısına, performansına ve motivasyonuna rağmen öğretmenin kendi bireysel ve mesleki becerilerine dair öğretmenin güvenini ölçmeye dayanır (Özdemir, 2008). Bu konuya ilişkin çalışmalar da o yıllardan itibaren hız kazanmıştır (Tschannen-Moran ve Woolfolk Hoy, 2001; Akt. Koç 2013).

Gipson ve Dembo (1984) öğretmenlerin sınıf içinde sergilenen davranışlarındaki farklılığın özyeterlikle ilgisi olup olmadığını açıklamayı amaçladıkları araştırmalarında, özyeterlik düzeyi yüksek olan öğretmenlerin öğrencilerinin sorularına kolaylıkla cevap verdiklerini, daha etkili ve aktif olduklarını, kendilerine güvendiklerini, akademik bilgi ve birikimlerini çeşitlilikle verdiklerini ortaya koymuşlardır.

Woolfolk, Rosoff ve Hoy (1990) tarafından yapılan ve öğretmenlerin özyeterlik inançlarının düzeylerini belirlemeyi amaçladıkları çalışmalarında, yüksek özyeterliğe sahip öğretmenlerin sınıf yönetiminde daha kontrollü oldukları ve öğrencilerin özerkliğini desteklemede daha başarılı olduklarına ulaşılmıştır.

Lorsbach ve Jinks (1998) farklı branşlardan öğretmenlerin özyeterlik inançlarını belirlemeyi amaçladıkları çalışmada, yüksek özyeterliğe sahip olan öğretmenlerin öğrenme-öğretim sürecini etkin bir planlamayla gerçekleştirdiklerini ve öğrencilerin motivasyonunu arttırmada daha başarılı olduklarını ifade etmiştir.

Woolfolk Hoy ve Spero (2005), öğretmenlerin öğretmenlik eğitimi almaya başladıkları andan mesleğe başladıkları ilk yıla kadarki öğretmen özyeterliliği sürecini inceledikleri çalışmalarında, öğretmen adayırken öğretmen yeterliğinin önemli bir ölçüde yüksekken meslek hayatlarının ilk yıllarında ise ciddi ölçüde düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu olumsuz düşüşlerin meslek hayatlarının ilk yıllarında gördükleri destekle alakalı olabileceği ifade edilmiştir (Akt. Taşkın ve Ömeroğlu, 2010, s.64).

2.8.2. Öğretmenlerin Yöneticiden Çekinmeleri İle İlgili Araştırmalar

Türkiye’de çalışanların sessizliği ya da örgütsel sessizlik konusunda eğitim alanında ilk araştırmaların 2000’li yıllarda gerçekleştirildiği gözlenmektedir. Örneğin Çakıcı’nın (2008) yükseköğretim kurumlarında çalışanların hangi konularda ve neden sessiz kalmayı tercih ettiklerine dair bir araştırma gerçekleştirdiği gözlenmektedir. Araştırmada akademisyenlerin % 70’inin sessiz kalmayı tercih ettikleri ortaya çıkmıştır. Araştırmaya göre çalışanların sessiz kalma nedenleri etik ve sorumluluklar, taciz olayları, yönetimle ilgili sorunlar, kişisel kariyer konuları, performans, çalışma imkânları ve iyileştirme çabası olmak üzere farklı konularda gerçekleşmektedir. Araştırmaya göre sessizlik, performans düşüren ve grup içi sinerjiye engel olan, gelişme ve iyileşmeyi azaltan ayrıca çalışanın mutsuz olmasına yol açan faktörler altında toplanmaktadır Bu yüzden çalışanların sessiz kalmayı tercih ettikleri konuların en başını, kendi performansları ve yetersizlikleri ile ilgili konular çekmektedir.

2010 yılında Alparslan Milliken ve arkadaşlarının (2003) geliştirdiği Örgütsel Sessizlik İklimi Ölçeği ve Dyne ve arkadaşları (2003) aracılığıyla geliştirilmiş İşgörenlerin Sessizlik Davranışları Ölçeğinin bütününden bir anket formu oluşturmuştur. Faktör analizi sonuçlarına göre Örgütsel Sessizlik İklim Ölçeği’ndeki maddelerin Bölüm Yöneticisi Tutumu, İletişim Fırsatları ve Üst Yönetim Tutumu diye adlandırılan üç faktör altında toplandığı ve Cronbach Alpha değerlerinin 0,74 ve 0,92 arasında değiştiği görülmüştür. Benzer bir şekilde İşgörenlerin Sessizlik Davranışları Ölçeğinin de üç faktör (Kendini Korumaya ve Korkuya Dayalı Sessizlik Davranışı, İlgisizliğe ve Boyun Eğmeye Dayalı Sessizlik Davranışı, İlişkileri Korumaya Dayalı Sessizlik Davranışı) altında toplandığı görülmüş ve faktörlerin Cronbach Alpha değerlerinin 0,87 ve 0,90 arasında değiştiği sonucuna ulaşılmıştır. Analizler sonucu elde edilen bulgular ise şu şekildedir: Sadece 35 yaş ve üzeri yaşa sahip üniversite mensupları, 20-25 yaşa sahip üniversite mensuplarına göre daha çok boyun eğme ve ilgisizliğe dayalı sessizlik davranışları göstermekte oldukları ifade edilmiştir. Onun dışında üniversite mensuplarının sessiz kalmadıkları ortaya konmuştur.

Akademisyenler üzerinde yapılan diğer çalışma ise Bayram (2010) tarafından ortaya konan Üniversitelerde Örgütsel Sessizlik isimli araştırmadır. Çakıcı (2007) tarafından

geliştirilen Örgütsel Sessizlik Ölçeği 315 akademisyen üzerinde yapılmıştır. Uygulamanın sonucuna göre akademisyenlerin sessiz olmalarına sebep olan en etkili değişkenin “izolasyon korkusu” ($\bar{X}=3,5$) olduğu; en yüksek ortalamanın “çalışanların performansı” ($\bar{X}=3,3$) alt boyutundan elde edildiği görülmüştür. Sessiz kalmayı tercih etmenin akademisyenlerin performansını, gelişimini, sinerjisini engellediği fikri ortaya çıkmıştır.

Kahveci (2010) ise çalışmasında, ilkokullarda çalışan öğretmen ve yöneticilerin örgütsel sessizlik davranışları gösterip göstermediğini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bunun için öncelikle 30 madde üç alt boyuttan (yönetici, öğretmen, ortam) oluşan Örgütsel Sessizlik Ölçeğini geliştirip bunun taslağını 155 okul yöneticisi ve öğretmen üzerinde uygulamıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha değerini 0,88 olarak bulmuştur. Araştırmaya Elazığ ilinde 20 ilköğretim okulunda görev yapan toplam 444 kişi katılmıştır. Araştırma verilerine göre, yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sessizliği “yüksek” düzeydedir. Dahası ölçeğin faktörleri arasında en yüksek puan, yönetici faktöründedir. Yöneticiden kaynaklı sessizlik davranışı sergilemenin diğer faktörlere göre daha fazla olduğu söylenebilir.

Yapılan çoğu çalışmada kadınların erkeklere göre sessiz kalmayı daha çok tercih ettikleri ortaya konmuştur. Bunun üzerine Kutanis ve Çetinel (2014) toplumsal cinsiyetin sessizlik davranışı üzerine etkisini incelemek üzere ilkokulda çalışan 50 kadın öğretmen ile yarı yapılandırılmış mülakat gerçekleştirmişlerdir. Yapılan görüşmeler sonucu ise toplumsal cinsiyet faktörünün sessizlik davranışı üzerinde etkili olduğuna ulaşılmıştır. Özellikle erkek yöneticilerle karşılaştıkları zorluklar, baskı ve ön yargılar öğretmenlerin toplumsal cinsiyet ile suskun kalma arasındaki ilişkiye dair en net ifadelerdir.

Üçok ve Torun'un (2015) örgütsel sessizliğin ortaya çıkmasındaki sebeplerin neler olduğunu ortaya koymayı amaçladıkları nitel çalışmalarında, örgüt yapısından ve yönetimle ilgili durumlardan kaynaklanan nedenler yüzünden çalışanların sessiz kaldıklarını tespit etmişlerdir. İşle alakalı konularda yöneticileriyle fikirlerini paylaşmaktan çekindikleri ve bu çekincelerin örgütün katı hiyerarşik yapısı ve destekleyici olmayan örgüt kültürüyle ilgili olduğunu belirtmişlerdir.

Yüksel'in (2015) ortaokulda çalışan 198 öğretmenin örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlikleri arasındaki ilişkinin düzeyini ve demografik özelliklerine göre farklılık olup olmadığını belirlemeyi amaçladığı çalışmasında, örgütsel sessizlik düzeyinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin sessizlik düzeylerinin yaş, cinsiyet ve eğitim durumuna göre farklılaşmadığı; fakat medeni durum ve çalışma süresi değişkenleri bakımından farklılık olduğu görülmüştür. Evli öğretmenler bekarlardan işle ilgili konular ve yalnız kalma korkusu boyutlarında daha çok sessiz kalmaktadırlar. 18 yıl ve üstü çalışma süresi olan öğretmenler yönetim ve örgüt yapısıyla alakalı sebepler, yalnız kalma ve ilişkileri zedeleme korkusu

boyutlarında 17 yıl ve altı toplam hizmet süresine sahip öğretmenlerden daha yüksek sessizlik düzeyine sahiptir.

İlgili literatür incelendiğinde, suskunluk hakkındaki yurt dışında gerçekleştirilen ilk araştırmaların 1970’lerde başladığı anlaşılmaktadır. 1970 yılında Abraham Tesser ve arkadaşlarının ‘suskunluk etkisi’ (mum effect) olarak adlandırdıkları kavramı gündeme getirdikleri ve ilgili araştırmayı gerçekleştirdikleri görülmektedir. Araştırmacılara göre ‘suskunluk etkisi’ kavramı çalışanların özellikle örgütlerde kötü haber taşıyanlara gösterilen rahatsızlık nedeniyle olumsuz bilgiyi taşımada isteksizlik göstermesi olarak tanımlanmaktadır. Genel anlamda kötü haberlerin başkalarına iletilmesi gönüllü olarak yapılmamaktadır. Bu durumda kötü haber verirken kişinin kendini iyi hissetmemesi ve bunu iletmekten kaçınması şeklinde de tanımlanmaktadır (Milliken ve ark., 2003, s.1454).

Çalışanların suskunluğu konusundaki araştırma ve tartışmaların 2000’li yıllarda da artarak devam ettiği gözlenmektedir. Örneğin Milliken ve arkadaşları (2003) “Çalışanların Suskunluğu İle İlgili Bir Keşif Çalışması: Çalışanların Yukarıya Doğru İletişime Geçmemesi Sorunu Ve Nedeni” adlı araştırmada, çalışanların ilgilendikleri konularda bazen niçin sessiz kalmaya tercih ettiklerini ortaya çıkarmaya ve tanımlayamaya çalışmışlardır. Bu amaçla 40 çalışanla yaptıkları görüşmeler sonunda çalışanların kendileriyle ilgili çeşitli sorunları üstlerine götürmedikleri sonucuna varmışlardır. Çalışanların % 85’i en az bir defa kritik bir durumla ilgili yönetime karşı sessiz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Çalışanların sessiz kaldığı konuların da sınıflandığı aynı araştırmada, sessiz kalınan konuların başında yönetici veya meslektaşlarının performansı ve yeterliliği ile ilgili konular (% 37,5) ve örgütsel performans ve süreçlerle ilgili sorunlar ya da geliştirici öneriler (% 35) gelmektedir. En az sessiz kalınan konular ise, meslektaşlarla çatışma (% 15) ve taciz (% 17,5) olaylarında gerçekleşmektedir.

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın; modeli, evreni, örnekleme, veri toplama araçları ve istatistiksel analiz teknikleri ile ilgili konular sırasıyla betimlenmektedir.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmada ilkokul öğretmenlerinin yöneticiden çekinme düzeyleri ile özyeterlik düzeyleri arasında anlamlı ilişkilerin bulunup bulunmadığı var oldukları şekilde betimlenmeye çalışılmaktadır. Araştırma tarama modellerinden ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. İlişkisel tarama modelleri iki veya daha çok değişken arasındaki değişimin varlığını ya da derecesini belirlemeyi ve durumu var olduğu haliyle betimlemeyi hedefleyen araştırma modelidir (Karasar, 2009, s.81).

3.2. Evren

Araştırmanın evrenini, 2016-2017 öğretim yılında İzmir ili merkez ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı 329 ilkokulda görev yapan toplam 8528 öğretmen oluşturmaktadır. Tablo 1'de anılan öğretim yılında İzmir ili merkez ilçelerinde bulunan ilkokul ve bu ilkokullarda görev yapan öğretmen sayılarının dağılımı sunulmaktadır.

Tablo 1
Araştırma Evrenindeki Öğretmenlerin Çalıştıkları Okulun Bulunduğu İlçelere Göre Dağılımı

İlçeler	Okul Sayısı		Öğretmen Sayısı	
	N	%	N	%
Balçova	6	2,0	147	1,8
Bayraklı	30	9,2	863	10,2
Bornova	57	17,3	1555	18,2
Buca	38	11,5	1180	13,9
Çiğli	31	9,4	691	8,1
Gaziemir	19	5,8	487	5,8
Güzelbahçe	15	4,6	228	2,6
Karabağlar	40	12,1	1253	14,6
Karşıyaka	34	10,3	854	10,1
Konak	49	14,8	1074	12,5
Narlıdere	10	3,0	196	2,2
Toplam	329	100,0	8528	100,0

Tablo 1 incelendiğinde, İzmir ili 11 merkez ilçesinde (Balçova, Bayraklı, Bornova, Buca, Çiğli, Gaziemir, Güzelbahçe, Karabağlar, Karşıyaka, Konak ve Narlıdere) toplam 329 ilkokul bulunmaktadır. Merkez ilçeler arasında okul sayısının en fazla olduğu ilçe Bornova; en az olduğu ilçe ise Balçova'dır. Öğretmen sayılarına bakıldığında, toplam 8528 öğretmenin % 18,2'sinin Bornova'da, % 14,8'inin Konak'ta, % 12,1'inin Karabağlar'da, % 13,9'unun Buca'da görev yaparken; % 1,8'inin Balçova'da, % 2,2'sinin Narlıdere'de ve % 2,6'sının Güzelbahçe'de görev yaptığı görülmektedir.

3.3. Örneklem

Araştırmanın örneklemini, evreni oluşturan ilkokullardan random yöntemiyle seçilen 27 ilkokulda görev yapan 552 öğretmen oluşturmaktadır. İlçelere göre örnekleme yer alan okul ve öğretmen sayılarının dağılımı Tablo 2’de sunulmaktadır.

Tablo 2

Araştırma Örneklemine Alınan Öğretmenlerin Çalıştıkları İlkokulun Bulunduğu İlçeye Göre Dağılımı

İlçeler	Okul Sayısı		Öğretmen Sayısı	
	n	%	n	%
Balçova	1	3,7	19	3,5
Bayraklı	1	3,7	30	5,4
Bornova	2	7,4	38	6,9
Buca	4	14,8	107	19,4
Çiğli	2	7,4	27	4,9
Gaziemir	2	7,4	36	6,5
Güzelbahçe	1	3,7	14	2,6
Karabağlar	4	14,8	93	16,8
Karşıyaka	4	14,8	76	13,8
Konak	5	18,6	103	18,6
Narlıdere	1	3,7	9	1,6
Toplam	27	100,0	552	100,0

Tablo 2’de görüldüğü gibi, merkez ilçeler arasında araştırma örneklemine alınan 27 ilkokul ve 552 öğretmen bulunmaktadır. Örnekleme oluşturan toplam 552 öğretmenin % 19,4’ünün Buca’da, % 18,6’sının Konak’ta, % 16,8’inin Karabağlar’da ve % 13,8’inin ise Karşıyaka’da bulunan ilkokullarda görev yaptıkları anlaşılmaktadır. Tablo 3’te ise örneklem grubunu oluşturan 552 öğretmene ait kişisel bilgiler gösterilmektedir.

Tablo 3

Örneklem Grubunu Oluşturan Öğretmenlere Ait Kişisel Bilgiler

Değişken		n	%
Cinsiyet	1. Kadın	410	74,3
	2. Erkek	142	25,7
Yaş	1. 20-35	103	18,7
	2. 36-50	303	54,9
	3. 51 ve üzeri	146	26,4
Medeni Durum	1. Evli	437	79,1

	2. Bekâr	115	20,9
Eğitim Düzeyi	1. Y. Lisans	30	5,5
	2. Lisans	460	83,3
	3. Önlisans	62	11,2
Mesleki Kıdem	1. 0-10 yıl	76	13,8
	2. 11-20 yıl	218	39,4
	3. 21 ve üzeri	258	46,8

Tablo 3'ten, örnekleme grubunda yer alan toplam 552 öğretmenin % 74,3'unu kadın öğretmenler, % 25,7'sini erkek öğretmenler oluşturmaktadır. Öğretmenlerin % 79,1'ini evli öğretmenler oluştururken; % 20,9'unu bekâr öğretmenler oluşturmaktadır. Yaş değişkenine göre yapılan oranlamada % 54,9 (N=303) oranıyla en fazla 36-50 yaş aralığında olan öğretmenlerle çalışıldığı gözlenmektedir. Örneklem grubu içerisinde en yüksek orana sahip eğitim düzeyi % 83,3 ile lisans düzeyidir. Lisansüstü eğitim alan öğretmen sayısı 30'dur. Son olarak mesleki kıdem değişkeni incelendiğinde, % 46,8 ile en yüksek orana sahip 21 ve üzeri mesleki kıdem aralığı olduğu belirlenmiştir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmanın bağımlı görünümlü değişkenleri ilkökul öğretmenlerinin yöneticiden çekinme ve özyeterlik düzeyleridir. Araştırmanın bağımsız görünümlü değişkenleri ise öğretmenlerin bireysel, mesleki ve akademik özellikleridir. Bu değişkenlerin ölçülmesi için kullanılan ölçme araçları Tablo 4'te sunulmaktadır.

Tablo 4

Araştırmanın Değişkenleri ve Ölçme Araçları

Değişkenler	Ölçme Araçları
1. Öğretmenlerin bireysel-mesleki-akademik özellikleri	Öğretmenlerin Bilgileri Anketi
2. Öğretmenlerin özyeterlik düzeyleri	Öğretmen Özyeterlik Ölçeği
3. Öğretmenlerin yöneticiden çekinme düzeyleri	Öğretmenlerin Suskunluk Düzeyleri Ölçeği (Yöneticiden Çekinme Alt Boyutu)

3.4.1. Öğretmenlerin Bilgileri Anketi

Ek 1'de örneği sunulan bu anket, öğretmenlerin bireysel, mesleki ve akademik özellikleri (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki kıdem) hakkında bilgi toplama amacıyla hazırlanmıştır. 8 sorudan oluşmaktadır.

3.4.2. Öğretmen Özyeterlik Ölçeği (Teachers' Sense of Efficacy Scale, TSES)

Öğretmen Özyeterlik Ölçeği Tschannen-Moran ve Woolfolk Hoy aracılığıyla geliştirilmiştir. Çapa, Çakıroğlu ve Sarıkaya (2005) tarafından ise Türkçeye uyarlanmıştır. Uyarlama sürecinde Türkçeye çevrilen ölçme aracı, Türkiye'deki dört büyük kentin altı farklı üniversitesinde okuyan 439'u kadın; 189'u ise erkek olmak üzere toplam 628 öğretmen adayına uygulanmıştır. İlgili analiz ve değerlendirmelere bağlı olarak Türkçe ölçeğin asıl ölçekte olduğu gibi üç alt boyuta ayrıldığı ve ölçekteki tüm maddelerin tek bir davranışsal özellikte “öğretmen yeterliği” ya da “genel öğretmen yeterliği” olarak toplandığı anlaşılmıştır. 24 maddeden oluşan bu ölçeğin alt boyutları:

1. “Öğrenci Katılımını Sağlama Yeterliği” (Efficacy In Student Engagement),
2. “Öğretim Stratejilerini Kullanma Yeterliği” (Efficacy In Instructional Strategies),
3. “Sınıf Yönetimi Yeterliği” (Efficacy In Classroom Management)dir.

Bunlara bağlı olarak ölçeğin geneli için Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0,93'tür. Alt boyutların Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı ise “öğrenci katılımını sağlama yeterliği” boyutunda 0,82, “öğretim stratejileri kullanma yeterliği” boyutunda 0,86 ve “sınıf yönetimi yeterliği” boyutunda ise 0,84 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte yer alan maddeler 5'li olarak derecelendirilmektedir:

8,9 'Çok Yeterli'

6,7 'Oldukça Yeterli'

4,5 'Biraz Yeterli'

2,3 'Çok Az Yeterli'

1 'Yetersiz' olarak 9 eşit aralıktan oluşmaktadır.

Bu araştırmada ilk olarak geçerlik ve güvenilirlik kapsamında ölçek gerçek örnekleminin dışında 100 kişilik bir gruba uygulanıp, ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. Güvenirlik analizinin sonucunda ölçeğin tamamı için güvenilirlik katsayısı 0,98 olarak tespit edilmiştir. Boyutlarına göre güvenilirlik katsayıları ise,

1. Öğrenci katılımını sağlama yeterliği için 0,98
2. Öğretim stratejilerini kullanma yeterliği için 0,98
3. Sınıf yönetimi yeterliği için 0,98 olarak hesaplanmıştır.

Sonraki aşama olarak ölçek maddelerinin geçerliliğini belirlemek amacıyla KMO ve Barlett Testleri yapılmıştır. Test sonucuna göre KMO değeri 0,987, Bartlett's Test of Sphericity Chi-Square: 15012,591; df: 276 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlar ölçeğin önemli ölçüde iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 24 iken, en yüksek puan 120'dir. Çalışmada Çapa ve arkadaşlarının (2005) hazırladığı ölçek maddeleri de korunmuştur. Ölçek 5'li olarak derecelendirilmiş fakat aralık sayısı 5'e indirilerek seneçenekler:

- (1) “Yetersiz”
- (2) “Çok Az Yeterli”
- (3) “Biraz Yeterli”
- (4) “Oldukça Yeterli”
- (5) “Çok Yeterli” olarak yeniden düzenlenmiştir.

3.4.3. Öğretmenlerin Suskunluk Düzeyleri Ölçeği

İlkokul öğretmenlerinin yöneticiden çekinme düzeylerini ölçmek üzere Tepeli (2016) tarafından geliştirilen Öğretmenlerin Suskunluk Düzeyleri Ölçeğinin “Yöneticiden Çekinme” alt boyutuna ait maddelerin kullanıldığı ölçektir. 5’li likert türü dereceleme ölçeği kullanılan ölçekte seçenekler,

- (1) "Hiç Katılmıyorum"
- (2) "Katılmıyorum"
- (3) “Orta Düzeyde Katılıyorum”
- (4) "Katılıyorum"
- (5) "Tamamen Katılıyorum" şeklinde puanlanmıştır.

Ölçek ilk olarak İzmir’deki ilkökul ve ortaokullarda görev yapan 140’ı kadın, 80’i erkek olmak üzere toplam 220 öğretmene uygulanmıştır. 2014-2015 öğretim yılında gerçekleştirilen bu uygulamadan elde edilen veriler üzerinde ölçeğin KMO katsayısı 0,894 olarak; Bartlett testi ise 4005,876 olarak hesaplanmıştır. Bartlett testinin aynı zamanda anlamlı olduğu anlaşılması üzerine uygulamadan elde edilen veri kümesinin, faktör analizi yapmak için uygun olduğu sonucuna varılmıştır. Yapılan Açımlayıcı Faktör Analizi sonunda ölçekteki maddelerin dokuz faktör altında toplandığı tespit edilmiştir. Açımlayıcı faktör analizi kapsamında, döndürme öncesinde faktörlerden birincisinin toplam varyansın % 45,1’ini, ikinci faktörün % 9,2’sini, üçüncü faktörün ise % 6,2’sini açıkladığı anlaşılmaktadır. Ortaya çıkan üç faktörün taslak ölçeğe ilişkin açıklanan toplam varyans ise % 60,543 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin üç faktörden oluşan bir yapıda olduğu sonucuna varılmıştır. Ortaya çıkan faktörlerin hangi maddeleri içerdiğini tespit etmek ve faktörleri tanımlayabilmek için döndürülmüş temel bileşenler analizi uygulamasına geçilmiştir. Döndürme sonrasında, ölçeğin birinci faktörünün sekiz maddeden (13, 16, 19, 12, 15, 1, 22, 6); ikinci faktörünün altı maddeden (32, 29, 30, 20, 34, 18); üçüncü faktörünün ise dört maddeden (25, 24, 26, 35) oluştuğu görülmektedir. (Tepeli, 2016, s.60).

Alt faktörlerde bir araya toplanan maddeler içerik ve kapsadıkları anlam bakımından analiz edildiğinde, birinci faktör “Yöneticiden Çekinme”, ikinci faktör “Sorunları Dile Getirmeme” ve üçüncü faktör “Dışlanma Korkusu” olarak adlandırılmıştır. Ölçeğin alt

boyutlarının güvenilirlik değerleri ise sırasıyla 0,91, 0,80, 0,82 şeklinde saptanmıştır. Ölçeğin bütününe ait Cronbach Alfa Güvenirlik katsayısı 0,93 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada yer alan yöneticiden çekinme alt boyutu kapsamındaki maddeler ve hesaplanan madde toplam korelasyonları Tablo 5'te sunulmaktadır.

Tablo 5

Yöneticiden Çekinme Suskunluğu Kapsamındaki Maddeler ve Madde Toplam Korelasyonları

Maddeler	Faktör-1	Madde Toplam Korelasyonu
1. Yöneticilerimin açık yürekli konuşmaları desteklemediklerini düşünüyorum.	,758	,647
2. Yöneticilerimin fikirlerime kulak asmayacağını düşünüyorum	,778	,733
3. Yöneticilerim eleştirileri ve farklı düşünceleri hoşgörüyle karşılarlar.	,685	,633
4. Yöneticilerime güvenmediğim için sorunlarımı onlara söyleyemem.	,681	,658
5. Yöneticilerimin en iyiyi ben bilirim şeklindeki tavırları onlarla konuşmamı anlamsız kılıyor.	,729	,697
6. Kaygılarımı okul yöneticileriyle paylaşmaya isteksizim.	,641	,616
7. Yöneticilerimin söylediklerimle ilgilenmeyeceklerini düşünüyorum.	,749	,774
8. Yöneticilerimle konuşurken kendimi rahat hissederim.	,609	,635
Faktör-1 Madde Toplam Korelasyonu		,859

Tablo 5'te görüldüğü gibi, yöneticiden çekinme kapsamındaki tüm maddeler için hesaplanan madde-toplam korelasyonlarının 0,616 ve 0,774 arasında değişmektedir. Maddelerin içinde bulunduğu birinci faktör toplamlarıyla gösterdikleri korelasyon katsayıları ise 0,609 – 0,778 arasında değişmektedir. Yöneticiden çekinme faktöründe madde-toplam korelasyonu ise 0,76'dan büyük olup 0,859 düzeyindedir. Bu sonuçlar ilgili faktör kapsamındaki maddelerin öğretmenlerin yöneticiden çekinme değişkenini ölçebilme bakımından önemli ölçüde iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmanın verileri t-testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way Anova) ve Pearson Momentler Korelasyon Katsayısı Tekniği kullanılarak analiz edilmiştir.

Öğretmenlerin özyeterlik ve yöneticiden çekinme düzeylerinin onların cinsiyetine, medeni durumuna ve yöneticinin cinsiyetine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla t-testi;

Öğretmenlerin özyeterlik ve yöneticiden çekinme düzeylerinin onların yaşına, mesleki kıdemine ve eğitim düzeyine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way Anova);

Varyans analizi sonucunda elde edilen ortalamalar arasında anlamlı farklılara ulaşıldığında bunun hangi gruplar arasındaki farklılıktan kaynaklandığını test etmek ya da çoklu karşılaştırma yapmak amacıyla Tukey testi;

Öğretmenlerin özyeterlikleri ile yöneticiden çekinme düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek için ise değişkenler arasında var olan ilişkiyi inceleyen Pearson Momentler Korelasyon Katsayısı Tekniği kullanılmıştır.



BÖLÜM IV

4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırmanın alt problemleriyle ilgili olan verilerin çözümlenmesi sonucu elde edilen bulgular, bulguların tabloda sunumları ve bulgulara yapılan yorumlar yer almaktadır.

4.1. Birinci Alt Probleme İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın birinci alt problemi “Öğretmenlerin özyeterlik düzeyleri nedir?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt probleme ilişkin öğretmenlerin özyeterlik düzeylerine ait betimsel istatistik sonuçları Tablo 6’da sunulmaktadır.

Tablo 6

Öğretmenlerin Özyeterlik Düzeylerine Ait Betimsel İstatistikler

Özyeterlik ve Alt Boyutları	\bar{x}	ss
Öğrenci Katılımını Sağlama	3,9	0,42
Öğretim Teknolojilerini Kullanma	4,0	0,40
Sınıf Yönetimi	4,0	0,42
Toplam	3,6	0,79

Tablo 6 incelendiğinde, öğretmenlerin ortalama özyeterlik düzeylerinin $\bar{X} = 3,6$ olduğu görülmektedir. Alt boyutlarının ortalamalarına bakıldığında ise öğrenci katılımını sağlama yeterliğinin $\bar{X} = 3,9$; öğretim teknolojilerini kullanma ve sınıf yönetimi yeterliğinin $\bar{X} = 4,0$ olduğu görülmektedir. Bu verilerden öğretmenlerinin kendi özyeterliklerine ilişkin algılarının yüksek olduğu söylenebilir. Öğretmen Özyeterlik Ölçeğine ait maddelerin betimsel istatistik değerleri ise Tablo 7’de verilmektedir.

Tablo 7

Öğretmen Özyeterlik Ölçeğine Ait Maddelerin Betimsel İstatistik Değerleri

Öğretmen Özyeterlik Ölçeği Maddeleri	\bar{x}	ss
1. Çalışması zor öğrencilere ulaşmayı başarabilme	3,45	0,96
2. Öğrencilerin eleştirel düşüncelerini sağlayabilme	3,63	0,96
3. Sınıfta dersi olumsuz etkileyen davranışları kontrol edebilme	3,59	0,97
4. Derslere az ilgi gösteren öğrencileri motive edebilme	3,58	0,95
5. Öğrenci davranışlarıyla ilgili beklentileri ortaya koyabilme	3,78	1,02
6. Öğrencileri okulda başarılı olabileceklerine inandırma	3,78	0,99
7. Öğrencilerin zor sorularına iyi cevap verebilme	3,70	1,01
8. Sınıfta yapılan etkinliklerin düzenli yürütmesini sağlayabilme	3,70	1,01
9. Öğrencilerin öğrenmeye değer vermelerini sağlayabilme	3,69	1,00
Öğretmen Özyeterlik Ölçeği Maddeleri (Devamı)	\bar{x}	ss
10. Öğretilenlerin öğrenciler tarafından kavranıp kavranmadığını değerlendirebilme	3,76	0,99
11. Öğrencilerin iyi bir şekilde değerlendirilmesine olanak sağlayacak soruları hazırlayabilme	3,75	1,03
12. Öğrencilerin yaratıcılığının gelişmesine yardımcı olabilme	3,65	0,97
13. Öğrencilerin sınıf kurallarına uymalarını sağlayabilme	3,69	0,99
14. Başarısız bir öğrencinin dersi daha iyi anlamasını sağlayabilme	3,59	0,92
15. Dersi olumsuz yönde etkileyen ya da derste gürültü yapan öğrencileri yatıştırabilme	3,65	1,03
16. Farklı öğrenci gruplarına uygun sınıf yönetimi sistemini oluşturabilme	3,62	0,97
17. Derslerin her bir öğrencinin seviyesine uygun olmasını sağlayabilme	3,59	0,89
18. Farklı değerlendirme yöntemlerini kullanabilme	3,65	0,97
19. Problemlili öğrencilerin derse zarar vermesini engelleyebilme	3,60	0,95
20. Öğrencilerin kafası karıştığında alternatif açıklama ya da örnek sağlayabilme	3,78	0,96
21. Hiç sayan davranışlar gösteren öğrencilerle baş edebilme	3,64	1,03

22. Çocuklarının okulda başarılı olmalarına yardımcı olmaları için ailelere destek olabilme	3,62	1,01
23. Sınıfta farklı öğretim yöntemlerini uygulayabilme	3,68	0,96
24. Çok yetenekli öğrencilere uygun öğrenme ortamını sağlayabilme	3,52	0,93

Tablo 7 incelendiğinde, ölçekte yer alan maddelerin ortalamalarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Ölçeğin 5. maddesi “Öğrenci davranışlarıyla ilgili beklentileri ortaya koyabilme” ifadesi ve 20. maddesi “Öğrencilerin kafası karıştığında alternatif açıklama ya da örnek sağlayabilme” ifadesi en yüksek ortalama değerine ($\bar{X} = 3,78$) sahip olan maddeleridir. Ölçeğin en düşük ortalamaya sahip olan maddesi ise $\bar{X} = 3,45$ değeri ile 1. madde “Çalışması zor öğrencilere ulaşmayı başarabilme” ifadesidir. Ölçek maddelerinin standart sapma değerlerinin ise 0,89 ile 1,03 arasında değişiklik gösterdiği anlaşılmaktadır.

4.2. İkinci Alt Problemle İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın ikinci alt problemi, “Öğretmenlerin yöneticiden çekinme düzeyleri nedir?” şeklinde ifade edilmişti. Bu alt probleme ilişkin öğretmenlerin yöneticiden çekinme düzeylerine ait betimsel istatistik değerleri Tablo 8’de sunulmaktadır.

Tablo 8

Öğretmenlerin Yöneticiden Çekinme Düzeylerine Ait Betimsel İstatistik Değerleri

Yöneticiden Çekinme Maddeleri	\bar{x}	ss
1. Kaygılarımı okul yöneticileriyle paylaşmaya isteksizim	2,6	1,402
2. Yöneticilerimle konuşurken kendimi rahat hissedirim	3,5	1,407
3. Yöneticilerime güvenmediğim için sorunlarımı söyleyemem	2,3	1,348
4. Yöneticilerimin açık yürekli konuşmaları desteklemediklerini düşünürüm	2,7	1,373
5. Yöneticilerimin en iyi ben bilirim şeklindeki tavırları onlarla görüşmemi anlamsız kılıyor	2,6	1,393
6. Yöneticilerimin fikirlerime kulak asmayacağını düşünüyorum	2,6	1,334
7. Yöneticilerim eleştirileri ve farklı düşünceleri hoşgörüle karşılarlar	3,3	1,308
8. Yöneticilerimin söylediklerimle ilgilenmeyeceklerini düşünüyorum	2,5	1,371
Toplam	2,8	0,67

Tablo 8 incelendiğinde, öğretmenlerin yöneticiden çekinme düzeylerinin $\bar{X} = 2,8$ olduğu görülmektedir. Ölçekte yer alan 2. madde “Yöneticilerimle konuşurken kendimi rahat hissederim” ifadesi en yüksek ortalama değerine sahip olan maddedir. Ölçeğin en düşük ortalamaya sahip olan maddesi 3. madde “Yöneticilerime güvenmediğim için sorunlarımı söyleyemem” ifadesidir. Ölçek maddelerinin standart sapma değerlerinin ise 1,308 ile 1,407 arasında değişiklik gösterdiği anlaşılmaktadır. Bu verilerden hareketle de öğretmenlerin “orta düzeyde” yöneticilerinden çekindikleri anlaşılmaktadır.

4.3. Üçüncü Alt Problemlerle İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Öğretmenlerin özyeterlik düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmişti. Bu alt probleme ilişkin “t” testi sonuçları ile ilgili veriler Tablo 9’da sunulmaktadır.

Tablo 9

Öğretmenlerin Özyeterlik Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine İlişkin t Testi Sonuçları

Özyeterlik ve Alt Boyutları	Cinsiyet	n	\bar{x}	ss	t	p
Öğrenci Katılımını Sağlama	Kadın	410	3,9	0,422	0,687	0,492
	Erkek	142	3,9	0,417		
Öğretim Teknolojilerini Kullanma	Kadın	410	4,0	0,409	1,331	0,184
	Erkek	142	4,1	0,394		
Sınıf Yönetimi	Kadın	410	4,0	0,435	2,074	0,039*
	Erkek	142	4,1	0,391		
Toplam	Kadın	410	3,7	0,726	3,239	0,001*
	Erkek	142	3,4	0,955		

Tablo 9’deki bulgulardan öğretmenlerin özyeterlik düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini sınamak üzere yapılan “t” testi sonucunda, genel özyeterlik ($t=3,239$, $p<.05$) ve sınıf yönetimi yeterliği ($t=2,074$, $p<.05$) alt boyutunda anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. Buna karşın öğrenci katılımını sağlama ve öğretim teknolojilerini kullanma yeterliği alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmediği saptanmıştır. Genel özyeterlik ortalamalarından hareketle de kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha yüksek özyeterliğe sahip oldukları söylenebilir.

4.4. Dördüncü Alt Problemlerle İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın dördüncü alt problemi, “Öğretmenlerin özyeterlik düzeyleri yaşlarına göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmişti. Bu alt problemin çözümlenebilmesi için yapılan “F” testi sonuçları ile ilgili veriler Tablo 10’da sunulmaktadır.

Tablo 10

Öğretmenlerin Özyeterlik Düzeylerinin Yaş Değişkenine İlişkin F Testi Sonuçları

Özyeterlik ve Alt Boyutları	Kaynak	sd	K.T.	K.O.	F	p
Öğrenci Katılımını Sağlama	Gruplar arası	2	0,215	0,107	0,604	0,547
	Grup içi	549	97,607	0,178		
	Toplam	551	97,822			
Öğretim Teknolojilerini Kullanma	Gruplar arası	2	0,458	0,229	1,394	0,249
	Grup içi	549	90,272	0,164		
	Toplam	551	90,731			
Sınıf Yönetimi	Gruplar arası	2	0,274	0,137	0,755	0,470
	Grup içi	549	99,587	0,181		
	Toplam	551	99,861			
Toplam	Gruplar arası	2	143,741	71,870	190,569	0,000*
	Grup içi	549	207,048	0,377		
	Toplam	551	350,788			

Tablo 10 incelendiğinde, alt boyutlarıyla birlikte öğretmenlerin özyeterlik düzeylerinin yaşlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test etmek için yapılan F testi sonucunda, alt boyutlarına göre anlamlı bir fark olmadığı ancak toplamda (F=190,569, p<.05) anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur. Farkın hangi yaş grupları arasındaki farklılıktan kaynaklandığını test etmek üzere Tukey testi yapılarak sonuçları Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11

Öğretmenlerin Özyeterlik Düzeylerinin Yaş Değişkenine İlişkin Tukey Anlamlılık Testi Sonuçları

Özyeterlik ve Alt Boyutları	n	ss	\bar{x}	Öğretmenin Yaşı	1 20-35 yaş	2 36-50 yaş	3 51 ve üzeri
Genel Özyeterlik	103	0,631	3,5	1. 20-35 yaş			
	303	0,416	4,1	2. 36-50 yaş		*	
	146	0,886	2,9	3. 51 ve üzeri			*
	552	0,797	3,6				

Tablo 11 incelendiğinde, 36-50 yaş grubunda bulunan öğretmenlerin özyeterlik düzeyleri ile 51 ve üzeri yaş grubunda bulunan öğretmenlerin özyeterlikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur. Ortalamalar düzeyinde ise 36-50 yaş grubunun en yüksek özyeterliğe sahip grup olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.5. Beşinci Alt Problemlerle İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmannın beşinci alt problemi, “Öğretmenlerin özyeterlik düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmişti. Bu alt problemin test edilmesi için yapılan “t” testi sonuçları ile ilgili veriler Tablo 12’de sunulmaktadır.

Tablo 12

Öğretmenlerin Özyeterlik Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine İlişkin t Testi Sonuçları

Özyeterlik ve Alt Boyutları	Medeni Durum	n	\bar{x}	ss	t	p
Öğrenci Katılımını Sağlama	Evli	437	3,9	0,419	2,39	0,017*
	Bekâr	115	4,0	0,420		
Öğretim Teknolojilerini Kullanma	Evli	437	4,0	0,402	3,99	0,000*
	Bekâr	115	4,2	0,391		
Sınıf Yönetimi	Evli	437	4,0	0,414	1,10	0,269
	Bekâr	115	4,1	0,464		
Toplam	Evli	437	3,6	0,801	0,967	0,334
	Bekâr	115	3,7	0,785		

Tablo 12 incelendiğinde, öğrenci katılımını sağlama ($t=2,39$, $p<.05$) ve öğretim teknolojilerini kullanma yeterliği ($t=3,99$, $p<.05$) alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu bulunmasına rağmen toplamda anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Toplamdaki ortalamalar incelendiğinde, bekâr öğretmenlerin özyeterlik ortalamalarının evli öğretmenlerin ortalamalarından daha yüksek olduğu saptanmıştır.

4.6. Altıncı Alt Probleme İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın altıncı alt problemi, “Öğretmenlerin özyeterlik düzeyleri eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmişti. Bu alt problemin çözümlenebilmesi için yapılan “F” testi sonuçları ile ilgili veriler Tablo 13’te sunulmaktadır.

Tablo 13

Öğretmenlerin Özyeterlik Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin F Testi Sonuçları

Özyeterlik ve Alt Boyutları	Kaynak	sd	K.T.	K.O.	F	p
Öğrenci Katılımını Sağlama	Gruplar arası	2	0,256	0,128	0,604	0,488
	Grup içi	549	97,566	0,178		
	Toplam	551	97,822			
Öğretim Teknolojilerini Kullanma	Gruplar arası	2	0,961	0,480	2,926	0,054
	Grup içi	549	89,770	0,164		
	Toplam	551	90,731			
Sınıf Yönetimi	Gruplar arası	2	0,694	0,347	0,755	0,147
	Grup içi	549	99,167	0,181		
	Toplam	551	99,861			
Toplam	Gruplar arası	2	161,864	84,932	257,718	0,000*
	Grup içi	549	180,925	0,330		

Toplam	551	350,788
--------	-----	---------

Tablo 13 incelendiğinde, öğretmenlerin eğitim düzeylerine ilişkin özyeterlik düzeyleri alt boyutlarına göre fark olmadığı fakat toplamda ($F=257,718$, $p<.05$) anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Farklılığın hangi eğitim düzeyleri arasındaki farklılıktan ileri geldiğini sınamak için Tukey anlamlılık testi yapıp sonuçları Tablo 14’te sunulmaktadır.

Tablo 14

Öğretmenlerin Özyeterlik Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Tukey Anlamlılık Testi Sonuçları

Özyeterlik ve Alt Boyutları	n	ss	\bar{x}	Eğitim Düzeyleri	1 Yüksek Lisans	2 Lisans	3 Ön Lisans
Öğrenci Katılımını Sağlama	30	0,461	4,0	1. Y. Lisans			
	460	0,417	3,9	2.Lisans			
	62	0,432	3,9	3.Ön lisans			
	552	0,421	3,9				
Öğretim Teknolojilerini Kullanma	30	0,398	4,2	1. Y. Lisans			
	460	0,397	4,0	2. Lisans			
	62	0,454	4,0	3. Ön lisans			
	552	0,405	4,0				
Sınıf Yönetimi	30	0,539	4,2	1. Y. Lisans			
	460	0,419	4,0	2. Lisans			
	62	0,400	4,0	3. Ön lisans			
	552	0,425	4,0				
Toplam	30	0,348	4,5	1. Y. Lisans		*	*
	460	0,551	3,8	2. Lisans			
	62	0,789	2,1	3. Ön lisans			
	552	0,797	3,6				

Tablo 14 incelendiğinde, yüksek lisans mezunu öğretmenler ile ön lisans mezunu olan öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur. Yüksek lisans yapmış öğretmenlerin özyeterlik ortalamalarının ön lisans mezunu olan öğretmenlerden yüksek olduğu saptanmıştır. Bunun sonucunda, öğretmenlerin eğitim düzeyi arttıkça özyeterlik algı düzeylerinin de aynı oranda arttığı söylenebilir.

4.7. Yedinci Alt Problemlerle İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın yedinci alt problemi, “Öğretmenlerin özyeterlik düzeyleri mesleki kademelerine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmişti. Bu alt problemin çözümlenebilmesi için yapılan “F” testi sonuçları ile ilgili veriler Tablo 15’te sunulmaktadır.

Tablo 15

*Öğretmenlerin Özyeterlik Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin F Testi**Sonuçları*

Özyeterlik ve Alt Boyutları	Kaynak	sd	K.T.	K.O.	F	p
Öğrenci Katılımını Sağlama	Gruplar arası	2	0,081	0,041	0,228	0,796
	Grup içi	549	97,740	0,178		
	Toplam	551	97,822			
Öğretim Teknolojilerini Kullanma	Gruplar arası	2	1,074	0,537	3,287	0,038*
	Grup içi	549	89,657	0,163		
	Toplam	551	90,731			
Sınıf Yönetimi	Gruplar arası	2	0,254	0,127	0,699	0,497
	Grup içi	549	99,608	0,181		
	Toplam	551	99,861			
Toplam	Gruplar arası	2	40,023	20,012	35,352	0,000*
	Grup içi	549	310,765	0,566		
	Toplam	551	350,788			

Tablo 15 incelendiğinde, öğretmenlerin özyeterlik düzeylerinin öğrenci katılımını sağlama ve sınıf yönetimi yeterliği alt boyutlarına göre anlamlı bir fark olmadığı ancak öğretim teknolojilerini kullanma ($F=3,287$, $p<.05$) ve toplamda ($F=35,352$, $p<.05$) anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Farklılığın hangi kıdem grupları arasındaki farklılıktan ileri geldiğini sınamak için Tukey anlamlılık testi yapıp sonuçları Tablo 16'da sunulmaktadır.

Tablo 16

*Öğretmenlerin Özyeterlik Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Tukey**Anlamlılık Testi Sonuçları*

Özyeterlik ve Alt Boyutları	n	ss	\bar{x}	Öğretmenin Kıdemi	1 0-10 yıl	2 11-20 yıl	3 21 yıl ve üzeri
Öğrenci Katılımını Sağlama	76	0,404	3,9	1. 0-10 yıl			
	218	0,424	3,9	2. 11-21 yıl			
	258	0,424	3,9	3. 21 yıl ve üzeri			
	552	0,421	3,9				
Öğretim Teknolojilerini Kullanma	76	0,363	4,1	1. 0-10 yıl			*
	218	0,397	4,0	2. 11-21 yıl			
	258	0,420	4,0	3. 21 yıl ve üzeri	*		
	552	0,405	4,0				

Sınıf Yönetimi	76	0,509	4,0	1. 0-10 yıl		
	218	0,420	4,0	2. 11-21 yıl		
	258	0,403	4,0	3.21 yıl ve üzeri		
	552	0,425	4,0			
Toplam	76	0,697	3,5	1. 0-10 yıl	*	
	218	0,465	3,9	2. 11-21 yıl	*	*
	258	0,940	3,4	3.21 yıl ve üzeri	*	
	552	0,797	3,6			

Tablo 16 incelendiğinde, öğretim teknolojilerini kullanma alt boyutunda 0-10 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenler ile 21 yıl üzeri kıdeme sahip olan öğretmenler arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca toplamda tüm mesleki kıdemler arasında anlamlı farklılık saptanmıştır.

4.8. Sekizinci Alt Problemle İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın sekizinci alt problemi, “Öğretmenlerin özyeterlik düzeyleri yöneticilerinin cinsiyetine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmişti. Bu alt problemin test edilmesi için yapılan “t” testi sonuçları ile ilgili veriler Tablo 17’de sunulmaktadır.

Tablo 17

Öğretmenlerin Özyeterlik Düzeylerinin Yönetici Cinsiyeti Değişkenine İlişkin t Testi Sonuçları

Özyeterlik ve Alt Boyutları	Yönetici Cinsiyeti	n	\bar{x}	ss	t	p
Öğrenci Katılımını Sağlama	Kadın	103	3,9	0,373	0,106	0,302
	Erkek	449	3,9	0,432		
Öğretim Teknolojilerini Kullanma	Kadın	103	4,0	0,433	0,881	0,093
	Erkek	449	4,0	0,399		
Sınıf Yönetimi	Kadın	103	4,0	0,400	0,404	0,974
	Erkek	449	4,0	0,431		
Toplam	Kadın	103	3,7	0,766	1,345	0,362
	Erkek	449	3,6	0,804		

Tablo 17 incelendiğinde, öğretmenlerin özyeterlik düzeylerinin yöneticilerinin cinsiyetine göre anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır ($p < .05$).

4.9. Dokuzuncu Alt Problemlerle İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın dokuzuncu alt problemi, “Öğretmenlerin yöneticiden çekinme düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmişti. Bu alt problemin test edilmesi için yapılan “t” testi sonuçları ile ilgili veriler Tablo 18’de sunulmaktadır.

Tablo 18

Öğretmenlerin Yöneticiden Çekinme Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine İlişkin t Testi Sonuçları

Yöneticiden Çekinme Düzeyi	Cinsiyet	n	\bar{x}	ss	t	p
Toplam	Kadın	410	2,8	0,695	3,262	0,001*
	Erkek	142	2,6	0,570		

Tablo 18 incelendiğinde, öğretmenlerin yöneticiden çekinme düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($t=3,262$, $p < .05$). İlgili ortalamalar, kadın öğretmenlerin yöneticiden çekinme düzeylerinin erkek öğretmenlerinkinden daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

4.10. Onuncu Alt Problemlerle İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın onuncu alt problemi, “Öğretmenlerinin yöneticiden çekinme düzeyleri yaşlarına göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmişti. Bu alt problemin test edilmesi için yapılan “F” testi sonuçları ile ilgili veriler Tablo 19’da sunulmaktadır.

Tablo 19

Öğretmenlerin Yöneticiden Çekinme Düzeylerinin Yaş Değişkenine İlişkin F Testi Sonuçları

Yöneticiden Çekinme Düzeyi	Kaynak	sd	K.T.	K.O.	F	p
Toplam	Gruplar arası	2	33,039	16,520	42,101	0,000*
	Grup içi	549	215,417	0,392		
	Toplam	551	248,456			

Tablo 19 incelendiğinde, öğretmenlerin yöneticiden çekinme düzeyleri onların yaşına göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F=42,101$, $p < .05$). Farklılığın hangi yaş grupları

arasındaki farklılıktan ileri geldiğini sınamak için Tukey anlamlılık testi yapıldı sonuçları Tablo 20’de sunulmaktadır.

Tablo 20

Öğretmenlerin Yöneticiden Çekinme Düzeyleri Yaş Değişkenine İlişkin Tukey Anlamlılık Testi Sonuçları

Yöneticiden Çekinme Düzeyi	<i>n</i>	<i>ss</i>	\bar{x}	Öğretmenin Yaşı	1 20-35 yaş	2 36-50 yaş	3 51 ve üzeri
Toplam	103	0,544	2,6	1. 20-35 yaş			*
	303	0,570	2,6	2. 36-50 yaş			*
	146	0,774	3,2	3.51 ve üzeri	*	*	
	552	0,671	2,8				

Tablo 20 incelendiğinde, 20-35 yaş ve 36-50 yaş grubunda bulunan öğretmenler ile 51 yaş ve üstü öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ortalamalar 51 yaş ve üstü yaşa sahip olan öğretmenlerin yöneticilerinden en çok çeken grup olduğunu ortaya koymaktadır.

4.11. On Birinci Alt Probleme İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın on birinci alt problemi, “Öğretmenlerin yöneticiden çekinme düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmişti. Bu alt problemin test edilmesi için yapılan “t” testi sonuçları ile ilgili veriler Tablo 21’de sunulmaktadır.

Tablo 21

Öğretmenlerin Yöneticiden Çekinme Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine İlişkin t Testi Sonuçları

Yöneticiden Çekinme Düzeyi	Medeni Durum	<i>n</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Toplam	Evli	437	2,8	0,681	1,658	0,098
	Bekâr	115	2,7	0,627		

Tablo 21 incelendiğinde, öğretmenlerin yöneticiden çekinme düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p < .05$). Ortalamalar incelendiğinde ise evli öğretmenlerin yöneticiden çekinme düzeylerinin bekâr öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir.

4.12. On İkinci Alt Problemlerle İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın on ikinci alt problemi, “Öğretmenlerinin yöneticiden çekinme düzeyleri eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmişti. Bu alt problemin çözümlenebilmesi için yapılan “F” testi sonuçları ile ilgili veriler Tablo 22’de sunulmaktadır.

Tablo 22

Öğretmenlerin Yöneticiden Çekinme Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin F Testi Sonuçları

Yöneticiden Çekinme Düzeyi	Kaynak	sd	K.T.	K.O.	F	p
Toplam	Gruplar arası	2	14,279	7,140	16,738	0,000*
	Grup içi	549	234,177	0,427		
	Toplam	551	248,456			

Tablo 22 incelendiğinde, öğretmenlerin yöneticiden çekinme düzeylerinin eğitim düzeylerine göre anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır (F=16,738, p<.05). Farklılığın hangi eğitim düzeyleri arasındaki farklılıktan ileri geldiğini sınamak için Tukey anlamlılık testi yapıldı ve sonuçları Tablo 23’te sunulmaktadır.

Tablo 23

Öğretmenlerin Yöneticiden Çekinme Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Tukey Anlamlılık Testi Sonuçları

Yöneticiden Çekinme Düzeyi	n	ss	\bar{x}	Eğitim Düzeyleri	1 Yüksek Lisans	2 Lisans	3 Ön Lisans
Toplam	30	0,570	2,4	1. Y. Lisans		*	*
	460	0,639	2,7	2. Lisans	*		*
	62	0,778	3,2	3.Ön Lisans	*	*	
	552	0,671	2,8				

Tablo 23 incelendiğinde, tüm eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Ortalamalar mezuniyet derecesi ön lisan olan öğretmenlerin yöneticiden çekinme düzeylerinin, mezuniyet derecesi lisans ve yüksek lisans olan öğretmenlere göre daha yüksek

olduğunu ortaya koymaktadır. Yüksek lisans yapmış öğretmenlerin ise yöneticilerinden en az çekinen grup olduğu bulunmuştur. Buradan hareketle, eğitim düzeyi arttıkça yöneticiden çekinme ve sessiz kalma eğiliminin azaldığı söylenebilir.

4.13. On Üçüncü Alt Problemlerle İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın on üçüncü alt problemi, “Öğretmenlerinin yöneticiden çekinme düzeyleri mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmişti. Bu alt problemin çözümlenebilmesi için yapılan “F” testi sonuçları ile ilgili veriler Tablo 24’te sunulmaktadır.

Tablo 24

Öğretmenlerin Yöneticiden Çekinme Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin F Testi Sonuçları

Yöneticiden Çekinme Düzeyi	Kaynak	sd	K.T.	K.O.	F	p
Toplam	Gruplar arası	2	20,628	10,314	24,853	0,000*
	Grup içi	549	227,829	0,415		
	Toplam	551	248,456			

Tablo 24 incelendiğinde, öğretmenlerin yöneticiden çekinme düzeylerinin onların mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur (F=24,853, p<.05). Farklılığın hangi kıdem grupları arasındaki farklılıktan ileri geldiğini sınamak için Tukey anlamlılık testi yapıp sonuçları Tablo 25’te sunulmaktadır.

Tablo 25

Öğretmenlerin Yöneticiden Çekinme Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Tukey Anlamlılık Testi Sonuçları

Yöneticiden Çekinme Düzeyi	n	ss	\bar{x}	Öğretmenin Kıdemi	1 0-10 yıl	2 11-20 yıl	3 21 ve üzeri
Toplam	70	0,544	2,6	1. 0-10 yıl			*
	218	0,537	2,6	2. 11-20 yıl			*
	258	0,745	3,0	3.21 ve üzeri	*	*	
	552	0,671	3,6				

Tablo 25 incelendiğinde, 21 yıl üzeri çalışan öğretmenlerin hem 0-10 yıl hem de 11-20 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Ortalamalara göre, 21 yıl ve üzeri çalışma kıdemine sahip öğretmenlerin yöneticiden

çekinme düzeyleri diğer gruptaki öğretmenlere göre daha yüksektir. Buradan hareketle öğretmenin hizmet süresi arttıkça yöneticiden çekinme ve sessiz kalma isteklerinin de aynı oranda arttığı söylenebilir.

4.14. On Dördüncü Alt Problemlerle İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın on dördüncü alt problemi, “Öğretmenlerinin yöneticiden çekinme düzeyleri yöneticilerinin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmişti. Bu alt problemin test edilmesi için yapılan “t” testi sonuçları ile ilgili veriler Tablo 26’da sunulmaktadır.

Tablo 26

Öğretmenlerin Yöneticiden Çekinme Düzeylerinin Yönetici Cinsiyeti Değişkenine İlişkin t Testi Sonuçları

Yöneticiden Çekinme Düzeyi	Yönetici Cinsiyeti	n	\bar{x}	ss	t	p
Toplam	Kadın	103	2,6	0,66690	2,978	0,003*
	Erkek	449	2,8	0,66673		

Tablo 26 incelendiğinde, öğretmenlerin yöneticiden çekinme düzeylerinin onların yöneticilerinin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($t=2,978$, $p<.05$). Ortalamalar incelendiğinde ise yöneticisi erkek olan öğretmenlerin yöneticisi kadın olanlara göre daha çok çekinme davranışı gösterdikleri tespit edilmiştir.

4.15. On Beşinci Alt Problemlerle İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın on beşinci alt problemi, “Öğretmenleri özyeterlik düzeyleri ile yöneticiden çekinme düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler var mıdır?” şeklinde ifade edilmişti. Bu alt problemin test edilmesi için yapılan “Korelasyon” testi sonuçları ile ilgili veriler Tablo 27’de sunulmaktadır.

Tablo 27

Öğretmenlerin Özyeterlik Düzeyleri İle Yöneticiden Çekinme Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Sonuçları

		Öğretmenlerin Özyeterlik Düzeyleri				Yöneticiden Çekinme Düzeyi
		(1)	(2)	(3)	(4)	
Genel Özyeterlik	Korelasyon Katsayısı	1	-	-	-	- 0,286**

(1)	P	-	-	-	-	0,000
Öğrenci Katılımını Sağlama (2)	Korelasyon Katsayısı P	-	1	-	-	- 0,094*
Öğretim Teknolojilerini Kullanma (3)	Korelasyon Katsayısı P	-	-	1	-	- 0,188**
Sınıf Yönetimi (4)	Korelasyon Katsayısı P	-	-	-	1	- 0,062
Yöneticiden Çekinme Düzeyi	Korelasyon Katsayısı P	- 0,286**	- 0,094*	- 0,188**	- 0,062	1
	P	0,000	0,000	0,000	0,144	-

Tablo 27 incelendiğinde, öğretmenlerin özyeterlik düzeyleri ile yöneticiden çekinme düzeyleri arasında zayıf negatif yönde bir ilişkinin olduğu bulunmuştur.

BÖLÜM V

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın bulguları ışığında, araştırmanın alt problemlerine ilişkin sonuçlar literatür çerçevesinde tartışılarak sırasıyla sunulmaktadır. Bunu araştırmanın bulguları sonucunda geliştirilen önerilerin sunulması izlemektedir.

5.1. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada 2016-2017 öğretim yılı İzmir ili merkez ilçelerindeki ilkökullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin bireysel-mesleki-akademik özellikleri ile okul yöneticilerinden çekinme ve özyeterlik düzeyleri arasında ilişkiler olup olmadığına cevap aranmaktadır. Böylece öğretmenlerin özyeterliğinin artırılması ve nitelikli öğretmen yetiştirme, ilköğretim

eğitim basamağının niteliğinin arttırılması ve retmenlerin yöneticiden çekinme düzeylerinin azaltılmasına katkıda bulunulması amaçlanmaktadır. Araştırmanın elde edilen en önemli sonucu ise retmenlerin zyeterlik düzeylerine ilişkin ortalamanın oldukça “yüksek” olduğu halde; yöneticiden çekinme ortalamalarının “orta” düzeyde olmasıdır. Bu sonuçlardan yola çıkararak, kendi zyeterlik düzeylerine ilişkin algılarının oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

retmenlerin zyeterlik düzeylerinin ğrenci katılımını sağlama, ğretim teknolojilerini kullanma ve sınıf yönetimi yeterliği ortalamaları incelendiğinde, retmenlerin özyeterliğin tüm alt boyutlarında yüksek düzeyde özyeterliğe sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada retmenlerin zyeterlik düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılması daha önce yapılan çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Kurt (2009), Ankara'daki ilkokullarda görev yapan retmenlerin özyeterliklerinin yüksek düzeyde olduğu sonucuna erişmiştir. Eker (2014) de sınıf retmenlerinin zyeterlik düzeylerini belirlediği çalışmasında, retmenlerin tüm alt boyutlarıyla birlikte özyeterliklerinin yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Cinsiyet değişkeninin araştırma bulguları incelendiğinde, kadın retmenlerin zyeterlik düzeylerinin erkek retmenlerin zyeterlik düzeylerinden daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu durumun son dönemde kadın hareketlerinin özellikle görsel medyada sıkça yer alması ve diğer yandan kendilerini her alanda geliştirmek için çaba sarf etmelerinin bir sonucu olabilir. Bu bulguyla benzerlik gösteren bir sonuç Koç (2013)'un sınıf retmenlerinin zyeterlik algılarını ölçtüğü araştırma bulgularına paralel niteliktedir. Koç (2013) araştırmasında sınıf retmenlerinin ğrenci katılımını sağlama ve ğretim teknolojilerini kullanma yeterliği konusunda cinsiyete göre anlamlı bir farka ulaşamazken, sınıf yönetimi yeterliğinde kadınlar lehine anlamlı farka ulaşmıştır. Kurt ve Ekici'nin (2012) sınıf yönetimi dersinin zyeterlik düzeyine etkisini inceledikleri araştırmalarında da kadın retmen adaylarının zyeterlik düzeyleri ile erkek retmen adaylarının özyeterlikleri arasında hem sınıf yönetimi dersini almadan önce hem de sınıf yönetimi dersini aldıktan sonra kadın retmen adayları yönünde anlamlı farklılık olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırmaların bu bulgularına karşın Saracaloğlu ve arkadaşları (2013) yaptıkları çalışmalarında retmen adaylarının zyeterlik düzeylerinin ğrenci katılımını sağlama ve ğretim teknolojilerini kullanma alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediğine; fakat sınıf yönetimi alt boyutunda erkek öğrenciler lehine farklılık olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Son olarak ortaöğretim kurumlarında görev yapan retmenlerin zyeterlik düzeyleri üzerinde stner ve arkadaşları (2009) tarafından yapılan çalışmada retmenlerin zyeterlik düzeylerinin alt boyutları ile birlikte cinsiyet değişkeni bakımından

anlamli farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Literatür taraması sonucunda cinsiyet değişkeni bazı araştırmalarda istatistiksel olarak anlamli çıkarken bazılarında ise anlamli bir farklılık göstermemektedir. Bunun sebebinin araştırmaların niteliğinden kaynaklanabileceği söylenebilir.

Yaş değişkeninin bulguları incelendiğinde, 36-50 yaşıa sahip orta yaş grubu öğretmenlerin en yüksek özyeterliğe sahip yaş grubu oldukları; 51 ve üzeri yaşa sahip öğretmenlerin ise en düşük özyeterliğe sahip yaş grubu oldukları ortaya çıkmıştır. Yaşlı öğretmenlerin özyeterlik algı düzeylerinin diğer gruplara göre daha düşük olması, onların geleceğe ilişkin kaygılarıyla ilişkili olabilir. Bu bulgunun tersine, Koç (2013) sınıf öğretmenlerinin özyeterlik düzeylerini ölçtüğu araştırmasında yaşa göre anlamli farklılık bulamamıştır.

Medeni durum değişkeninin bulguları incelendiğinde, özyeterliğin öğrenci katılımını sağlama ve öğretim teknolojilerini kullanma alt boyutlarında anlamli farklılığa ulaşılırken toplamda anlamli bir fark bulunamamıştır. Tüm alt boyutların ve genel ortalamaları incelendiğinde ise bekâr öğretmenlerin özyeterlik ortalamalarının evli öğretmenlerinkinden yüksek olduğu bulunmuştur. Bu durum bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre kendilerini geliştirme imkânlarının hem zaman hem de maddiyat açısından daha elverişli olmasının bir sebebi olabilir.

Eğitim düzeyi değişkeninin bulgularına bakıldığında, yüksek lisans yapmış öğretmenlerin, diğer mezuniyet derecesine sahip öğretmenlerden daha yüksek özyeterliğe sahip olduğu saptanmıştır. Çünkü yüksek lisans mezunu öğretmenlerin algı düzeylerinin diğer eğitim kademelerine göre yüksek olması, bitirilen okulun derecesinin özyeterlik üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Bu bulguyla Zararsız'ın (2012) yüksek lisans ya da doktora mezunu öğretmenlerin ön lisans ve lisans mezunlarına göre kendilerini daha fazla yeterli gördüğu araştırma bulgusu ve Yıldırım'ın (2012) yüksek lisans yapmış beden eğitimi öğretmenlerinin lisans mezunu öğretmenlere kıyasla oldukça yüksek özyeterlik algısına sahip olduğu sonucuyla paraleldir.

Mesleki kıdem değişkeninin araştırma bulguları incelendiğinde, 11-21 yıl çalışma kıdemine sahip öğretmenlerin en yüksek özyeterliğe sahip grup olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan 21 yıl ve üstü hizmet süresine sahip öğretmenlerin en düşük özyeterlik düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir. Genç öğretmenlerin yeniliklere açık ve yeni bilgilerle donanımlı olmaları, gelişmeleri takip etmeleri özyeterlik algılarının yüksek çıkmasının nedeni olabilir. Üstüner ve arkadaşları (2009) ortaöğretim öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre özyeterlik düzeyinin ölçेđin bütünü açısından farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlarken; Koç (2013) yaptığı araştırmada sınıf öğretmenlerinin özyeterlik algılarının

sınıf yönetimi boyutunda kıdemlerine göre anlamlı farklılık bulmuştur. 6-10 yıl arası kıdemli öğretmenlerin sınıf yönetimine yönelik özyeterliği, 16-21 yıl kıdemli öğretmenlerin sınıf yönetimi özyeterliğinden; 6-10 yıl kıdemli öğretmenlerin sınıf yönetimi özyeterlikleri, 26 yıl ve üstü kıdemli öğretmenlerin özyeterliklerinden; 21-25 yıl kıdemli öğretmenlerin özyeterlikleri, 16-20 yıl kıdemli öğretmenlerinkinden yüksek olduğuna ulaşmıştır.

Araştırmanın yönetici cinsiyeti bulguları incelendiğinde, öğretmenlerin özyeterlik düzeylerinin yöneticilerinin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle yöneticinin kadın ya da erkek olmasının bu çalışmada öğretmenlerin özyeterlikleri üzerinde etkili bir değişken olmadığı ifade edilebilir.

Araştırmanın yöneticiden çekinme bulguları incelendiğinde, öğretmenlerin çekinme ortalamalarının orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Araştırmada öğretmenlerin yöneticiden çekinme ortalamalarının orta düzeyde bulunması eğitim örgütlerinde sessiz kalma davranışları üzerine yapılan araştırmalar ile benzerlik göstermektedir. Çakıcı (2008) araştırmasında öğretmenlerin örgütsel sessizlik ortalamalarının orta düzeyde olduğu; özellikle yönetimle ilgili karşılaştıkları sorunlar karşısında sessiz kalmayı tercih ettikleri sonucuna ulaşmıştır. Diğer yandan Bayram (2010) da akademisyenlerin örgütsel sessizlik yaşamalarına sebep olan durumları incelediği çalışmasında, akademisyenlerin yöneticileriyle iş ve iş yerleriyle ilgili sorunları paylaşmaktan çekindiklerini saptamıştır.

Araştırmanın cinsiyet değişkeni bulguları incelendiğinde, kadın öğretmenlerin yöneticiden çekinme düzeylerinin erkek öğretmenlerin çekinme düzeylerinden daha yüksek olduğu sonucu tespit edilmiştir. Araştırma bulgularına paralel olarak Brinsfield (2009), Kahveci (2010) ve Algın (2014) kadınların erkeklere göre daha fazla suskun kalma ve yöneticilerinden çekinme eğilimlerinde bulduklarına ulaşmışlarken; Taşkırın (2011) ve Tepeli (2016) erkek öğretmenlerin kadınlara göre daha fazla sessiz kalmayı tercih ettikleri sonucuna ulaşmışlardır. Bu bulgu ilgili literatür çalışmaları göz önüne alındığında, öğretmenlerin yöneticiden çekinme düzeyleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişkinin olup olmadığı hakkında ortak paydada buluşulmadığı görülmektedir. Çünkü toplumsal cinsiyet rolleri kültürel yapı, normlar ya da diğer değişkenlerden etkilenmektedir.

Yaş değişkeninin araştırma bulgularına bakıldığında, 51 yaş ve üstü öğretmenlerin yöneticilerinden daha çok çekindikleri sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmasında benzer bulguya ulaşan Çakıcı (2008) bu durumu, yaşın ilerlemesinin tepki vermeyi azaltıp sessiz kalmayı arttırdığı şeklinde yorumlamaktadır.

Araştırmanın medeni durum verileri incelendiğinde, öğretmenlerin çekinme düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı elde edilmiştir. Medeni durum değişkeninin ortalamaları incelendiğinde ise evli öğretmenlerin yöneticiden çekinme

düzeylerinin bekâr öğretmenlerden yüksek olduğu bulunmuştur. Bu durum evli öğretmenlerin aile hayatının getirdiği sorumluluklar sebebiyle veya yeni bir iş bulabilme korkusu yaşamalarından kaynaklı olabilir.

Araştırmanın eğitim düzeyi verileri incelendiğinde, mezuniyet derecesi ön lisans olan öğretmenlerin mezuniyet derecesi lisans olan öğretmenlere göre yöneticilerinden daha çok çekindiği; yüksek lisans yapmış öğretmenlerin ise yöneticilerinden çekinmedikleri sonucu ortaya konmuştur. Bu durum eğitim düzeyi arttıkça yöneticiden çekinme eğiliminin azaldığı şeklinde yorumlanabilir.

Mesleki kıdem değişkeninin bulguları incelendiğinde, 21 yıl ve üstü çalışma kıdemine sahip öğretmenlerin yöneticilerinden daha çok çekindikleri görülmüştür. Tayfun ve Çatır (2013) da çalışmasında savunma amaçlı sessizlik ve kabul edilen seslilik alt boyutlarında kıdem değişkenine göre anlamlı farklılığa ulaşmıştır ve farklılığın 1-10 yıl ve 21-30 yıl arasındaki öğretmenler arasında olduğu görülmüştür. Bu durum bireyin çalışma yılı ve sürekliliği ne kadar fazlaysa savunma amaçlı sessizliğin aynı oranda fazla olabileceği şeklinde yorumlanabilir.

Yönetici cinsiyeti değişkeninin bulguları incelendiğinde, öğretmenlerin yöneticiden çekinme düzeylerinin onların yöneticilerinin cinsiyetine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Ortalamalar yöneticisi erkek olan öğretmenlerin çekinme düzeylerinin, yöneticisi kadın olanlarınkinden daha yüksek ortalamaya sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Araştırmanın öğretmenlerin yöneticiden çekinme ve özyeterlik düzeyleri arasındaki ilişkinin korelasyon sonuçları incelendiğinde, öğretmenlerin yöneticiden çekinme düzeylerinin öğretmen özyeterliğinin öğrenci katılımını sağlama, öğretim teknolojilerini kullanma, sınıf yönetimi yeterliklerinin tüm alt boyutlarıyla arasında negatif bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulgular öğretmenlerin özyeterlik düzeyleri ile yöneticiden çekinme düzeyleri arasındaki ilişkinin zayıf-negatif yönde-anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Yani öğretmenler özyeterlik bakımından kendilerini yeterli gördükleri halde, çalıştıkları ilkokuldaki yöneticilerinden çekinmektedirler. Öğretmenlerin yöneticilerden çekinmeleri sonucu çalıştıkları ilkokulda karşılaşılan sorunları çözmek için fikir beyan etmemekte, çözüm önerileri getirmemekte ve nihayetinde suskun kalmayı tercih etmektedirler. Araştırmada ulaşılan sonuç, yapılan diğer çalışmaların sonuçlarıyla tutarlık gösterirken bazılarıyla da farklılık göstermektedir. Kutlay (2012) özyeterlik ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, araştırma görevlilerinin özyeterlik düzeylerinin örgütsel sessizlikleri üstünde etkin olduğu; araştırma görevlilerinin özyeterlik düzeyinin artmasına bağlı olarak da örgütsel sessizlik düzeyinin azaldığı sonucuna ulaşmıştır. Buna karşılık Aydın (2016) araştırmasında, öğretmenlerin özyeterlik inançlarının, örgütsel

sessizlik ve okul yönetiminin kayırmacılık inancı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Sonuç olarak ilgili araştırmalar bölümünde yer alan araştırma verileriyle, bu araştırmanın sonuçlarında tutarlılık görülmektedir. Araştırmanın özyeterlik alt problemlerine ait bulguları incelendiğinde, öğretmenlerin özyeterlik düzeylerinin cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılırken; medeni durum ve yönetici cinsiyeti değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın öğretmenlerin yöneticiden çekinme düzeyleri bulgularına bakıldığında ise öğretmenlerin özyeterlik düzeylerinin cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve mesleki kıdem ve yönetici cinsiyeti değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılırken; medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu yüzden açıklamalardan ve araştırma bulgularından çıkarılabilecek en önemli sonuç, öğretmenlerin özyeterlik düzeyleri arttıkça yöneticiden çekinme düzeyinin azalmakta olduğu ya da tersinden söylenirse öğretmenlerin yöneticiden çekinme suskunlukları arttıkça özyeterlik düzeylerinin azalmakta olduğudur. Bunlardan hareketle öğretmenlerin özyeterliklerini kullanmada, yeteneklerini ortaya çıkarmada ve yüreklendirilmesinde yönetici faktörünün ne kadar önemli bir yere sahip olduğu söylenebilir.

5.2. Öneriler

1. Araştırmanın örneklemini ilkökul öğretmenleri oluşturmaktadır. Gelecek araştırmalarda örneklem genişletilerek diğer eğitim kademelerinde ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin özyeterlik ve yöneticiden çekinme düzeyleri araştırılabilir.
2. Öğretmen özyeterliği ile ilgili araştırmalar cinsiyet, yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre farklılık göstermekte ve bu bulgular tutarsız sonuçlar meydana getirmektedir. Daha tutarlı sonuçlar elde edebilmek için bu değişkenlerin nitel araştırmalarla incelenmesi önerilebilir.
3. Öğretmenler özyeterlik bakımından kendilerini oldukça “yüksek” düzeyde yeterli gördükleri halde karşılaşılan sorunları dile getirmemeleri, okul yönetimleri bakımından özellikle üzerinde durulması gereken bir olgu olarak öne çıkmaktadır. Bu nedenle okul yöneticilerinin eğitiminde ve yönetimde demokratiklik ve esneklik ilkelerinin ne kadar önemli olduğunu açıklayan programlar geliştirilmelidir.
4. İlkokul öğretmenlerinin özyeterlik düzeyleri arttıkça yöneticiden çekinme düzeyleri azalmaktadır. Bu durumda öğretmen yetiştirmede öğretmen adaylarının özyeterlik

- düzeylerinin önemini ortaya koyan program ve uygulamalara daha fazla yer verilmesi gerekmektedir.
5. Sessizliğin oluşumunda yönetsel nedenlerin özellikle yönetici tutum ve davranışlarının önemli rol oynadığı sonucundan yola çıkarak yöneticilere hizmet içi eğitimle davranışlarının geliştirilmesi önerilebilir.
 6. Yöneticiler öğretmenlerin hangi konularda kendilerinden çekindiklerini tespit edebilmek için okul içinde isimsiz anketler ya da görüşme ve forum gibi yöntemleri kullanabilirler.
 7. Araştırmada yönetici ile ilgili yalnızca cinsiyet değişkeni ele alınmıştır. Yapılacak araştırmalarda yöneticilerle ilgili daha kapsamlı özelliklerin de ele alınması önerilebilir.
 8. Araştırmanın yaş değişkenine ilişkin bulgularına bakıldığında, yaşlı öğretmenlerin özyeterliklerinin çok düşük, yöneticiden çekinme düzeylerinin ise çok yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu yüzden emekliliği gelen öğretmenlerin sosyo-ekonomik durumları iyileştirilmeli ve hayat standartlarını arttıracak düzenlemeler geliştirilmelidir.
 9. Yüksek lisans yapmış öğretmenlerin yöneticilerinden çekinme düzeyleri diğer eğitim düzeylerine göre oldukça düşüken, önlisans mezunu öğretmenlerin en yüksek çekinmeye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular ışığında, öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri için lisansüstü eğitim almaları önerilebilir.
 10. Araştırma verileri incelendiğinde, okullardaki kadın yönetici sayısı erkek yönetici sayısından oldukça azdır. Bu sebeple kadın yöneticilerin önü açılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Akbulut, E. (2006). Müzik öğretmeni adaylarının mesleklerine ilişkin özyeterlik inançları. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2, ss.24-33.
- Akın, U. (2014). Okul müdürlerinin inisiyatif alma düzeyleri ile öz-yeterlikleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt 20, Sayı 2, ss.125-149.
- Akkoyunlu, B. ve Kurbanoglu, S. (2003). Öğretmen adaylarının bilgi okuryazarlığı ve bilgisayar öz-yeterlik algıları üzerine bir çalışma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 24, ss.1-10.
- Algın, İ. (2014). Üniversitelerde Örgütsel Sessizlik. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Alparıslan, M. A. (2010). Örgütsel Sessizlik İklimi ve İşgören Sessizlik Davranışları Arasındaki Etkileşim: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Öğretim Elemanları

- Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Aslan, D. ve Akyol, K. A. (2006). Okul öncesi öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ve mesleki benlik saygılarının incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 15, Sayı 2, ss.51-60.
- Apay, A. (2010). Genel özyeterlik ölçeği'nin türkçe'ye uyarlama çalışması. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 11, Sayı 2, ss.113-131.
- Aydın, Y. (2015). Örgütsel Sessizliğin Okul Yönetiminde Kayırmacılık ve Öğretmenlerin Özyeterlik Algısı İle İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Azar, A. (2010). Ortaöğretim Fen Bilimleri ve Matematik Öğretmeni Adaylarının Öz Yeterlilik İnançları. *ZKE Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 6, Sayı 12, ss.235-252.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of thought and action: a social cognitive theory*. Prentice-Hall, Inc.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.
- Bayram, T. Y. (2010). Üniversitelerde Örgütsel Sessizlik. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Brinsfield, C. T. (2009). *Employee silence: investigation of dimensionality, development of measures and examination of related factors*. Doktora Tezi, The Ohio State University.
- Bolat, S. (1996). Eğitim örgütlerinde iletişim: eğitim fakültesi uygulaması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 12, ss.75-80.
- Buluç, B. ve Demir, S. (2015). İlk ve ortaokul öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 16, Sayı 1, ss.289-308.
- Bümen, N.T. ve Özaydın, T.E. (2013). Adaylıktan göreve öğretmen özyeterliliği ve öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlardaki değişimler. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, Cilt 38, Sayı 169, ss.109-123.
- Cassidy, S. ve Eachus, P. (2002). Developing the computer user self-efficacy scale: investigating the relationship between computer self-efficacy, gender and experience with computers. *Journal of Educational Computing Research*, Cilt 26, Sayı 2, ss.133-153.
- Çakıcı, A. (2008). Örgütlerde sessiz kalınan konular, sessizliğin nedenleri ve algılanan sonuçları üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 14, Sayı 1, ss.117-134.

- Çapa, Y., Çakıroğlu, J., and Sarıkaya, H. (2005). The Development and validation of a turkish version of teachers' sense of efficacy scale. *Eğitim ve Bilim (Education and Science)*, Cilt 30, Sayı 137, ss.74-81.
- Çeliköz, N. ve Çetin, F. (2004). Anadolu öğretmen lisesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarını etkileyen etmenler. *Milli Eğitim*, Sayı 162, ss.160-167.
- DPT. Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı 2014-2018. Ankara: DPT Yayını, 2014.
- Dyne, L. V., Ang, S. ve Botero, I. C. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal of Management Studies*, Cilt 40, Sayı 6, ss.1359-1392.
- Eker, C. (2014). Sınıf öğretmenlerinin öz-yeterlilik inanç düzeyleri üzerine bir araştırma. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 7, Sayı 1, ss.162-178.
- Ekici, G. (2008). Sınıf yönetimi dersinin öğretmen adaylarının öğretmen özyeterlilik algı düzeyine etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 35, ss.98-110.
- Erenler, E. (2011). Çalışanlarda Sessizlik Davranışının Bazı Kişisel ve Örgütsel Özelliklerle İlişkisi: Turizm Sektöründe Bir Alan Araştırması. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gipson, S. ve Dembo, M. H. (1984). Teacher efficacy: a construct validation. *Journal of Educational Psychology*, Cilt 76, ss.569-582.
- Goddard, R. G., Hoy, W. K. ve LoGerfo, L. (2004). High school accountability: the role of collective efficacy. *Educational Policy*, Cilt 18, Sayı 30, ss.403-425.
- Gömleksiz, N. M. ve Serhatlıoğlu, B. (2013). Okul öncesi öğretmenlerinin öz-yeterlilik inançlarına ilişkin görüşleri. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, Cilt 8, Sayı 7, ss.201-221.
- Guskey, T. R. ve Passaro, P. D. (1994). Teacher efficacy: a study of construct dimension. *American Educational Research Journal*, Cilt 31, Sayı 3, ss.627-643.
- Gürcan, A. (2005). Bilgisayar özyeterliliği algısı ile bilişsel öğrenme stratejileri arasındaki ilişki. *Eğitim Araştırmaları*, Cilt 24, ss.179-193.
- Kahveci, G. (2010). İlköğretim Okullarında Örgütsel Sessizlik İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Kahveci, G. ve Demirtaş, Z. (2013). Okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları. *Eğitim ve Bilim*, Cilt 38, Sayı 167, ss.50-64.
- Karasar, N. (2009). Bilimsel Araştırma Yöntemi. Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.

- Kesicioğlu, O. S. ve Güven, G. (2014). Okul öncesi öğretmen adaylarının özyeterlik düzeyleri ile problem çözme, empati ve iletişim becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *International Periodical For The Languages, Literature And History Of Turkish Or Turkic*, Cilt 9, Sayı 5, ss.1371-1383.
- Kinzie, M. B., Delcourt, M. A. B. ve Powers, S. M. (1994). Computer technologies: attitudes and self-efficacy across undergraduate disciplines. *Research and Higher Education*, 35, ss.745-768.
- Kiremit, H. Ö. (2006). Fen Bilgisi Öğretmenliği Öğrencilerinin Biyoloji İle İlgili Öz-Yeterlik İnançlarının Karşılaştırılması, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Koç, C. (2013). Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlik algıları ve yapılandırmacı öğrenme ortamı oluşturma becerilerinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Özel Sayı 1, ss.240-255.
- Kuran, K. (2002). Öğretmenlik Mesleği. Öğretmenlik Mesleğine Giriş (ed. Türkoğlu,A.). Mikro Yayıncılık: Ankara.
- Kurt, H. ve Ekici, G. (2012). Sınıf yönetimi dersinin biyoloji öğretmen adaylarının öğretmen öz-yeterlik algı düzeyine etkisi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 1, Sayı 4, ss.343-352.
- Kurt, T. (2009). Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Ve İşlemci Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin Kolektif Yeterliği Ve Özyeterliği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kutanis, R. Ö. ve Çetinel, E. (2014). Kadınların sessizliği: devlet okullarındaki kadın öğretmenler üzerine bir araştırma. *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 47, Sayı 1, ss.153-173.
- Kutlay, Y. (2012). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Adanmışlık Ve Öz Yeterliklerinin Örgütsel Sessizlikleri Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Leithwood, K. (2007). What We Know About Educational Leadership. J. M. Burger, C. Webber ve P Knick. (Eds.). *Intelligent Leadership*, Springer, ss.41-66.
- Lorsbach, A. W. ve Jinks, J. L. (1998). Self-efficacy theory and learning environment research. *Learning Environment Research*, Cilt 2, ss.157-167.
- Lewitt, K. (2001). An analysis of elementary teachers' beliefs regarding the teaching and learning of science. *Science Education*, Cilt 86, Sayı 1, ss.1-22.
- MEB (1961). 222 Sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu. *Tebliğler Dergisi*, Cilt 1, Sayı 10705, s.1460, Ankara.

- MEB (2008). Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri. Ankara: Devlet Kitapları Müdürlüğü.
- Milli Eğitim Temel Kanunu. Resmi Gazete, 24/6/1973 Sayı 14574, Cilt 12, ss.2342.
- Milliken, F., Morrison, J., Elizabeth, W. ve Hewlin, P. (2003). An exploratory study of employee silence: issues that employees don't communicate upward and why. *Journal of Management Studies*, Cilt 40, Sayı 6, ss.1453-1476.
- Morgil, İ., Seçken, N. ve Yücel, A. S. (2004). Kimya öğretmen adaylarının öz yeterlik inançlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Balıkesir Dergisi, Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, Sayı 6, ss.62-72.
- Morrison, E. W. ve Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: a barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review*, Cilt 24, Sayı 4, ss.706-725.
- Özan, M. B. (2006). İlköğretim okulu yöneticilerinin iletişim becerilerinin öğretmen ve yönetici bakış açısıyla değerlendirilmesi. *Eğitim Araştırmaları*, Cilt 24, ss.153-160.
- Özdemir, S. M. (2008). Sınıf öğretmeni adaylarının öğretim sürecine ilişkin öz-yeterlik inançlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt 54, ss.277-306.
- Özerkan, E. (2007). Öğretmenlerin Öz-Yeterlik Algıları ile Öğrencilerin Sosyal Bilgiler Benlik Kavramları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Öztürk, U. C. ve Cevher, E. (2016). Sessizlikteki mobbing: mobbing ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Cilt 18, Sayı 4, ss.71-80.
- Pajares, F. (2002). Self-efficacy beliefs in academic setting. *Review Of Educational Research*, Cilt 66, Sayı 4, ss.543-578.
- Pinder, C. C. ve Harlos, K. P. (2001). Employee Silence: Quiescence and Acquiescence as Responses to Perceived Injustice. *Research in Personal and Human Resources Management*, Cilt 20, ss.331-369.
- Raudenbush, S. W., Rowan, B. ve Cheong, Y. F. (1992). Contextual effects on the self-perceived efficacy of high school teachers. *Sociology of Education*, ss.150-167.
- Saracaloğlu, A. S., Yenice, N. ve Özden, B. (2013). Fen bilgisi, sosyal bilgiler ve sınıf öğretmeni adaylarının öğretmen öz-yeterlik algılarının ve akademik kontrol odaklarının incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 34, ss.227-250.

- Saylan, N. (2013). Sürekli değiştirilen öğretmen yetiştirme sistemi. *Uluslararası Eğitim Programları ve Öğretim Çalışmaları Dergisi*, Cilt 3, Sayı 6 ss.9-19.
- Senemoğlu, N. (2003). İlköğretimin İlk Yıllarında Eğitim Durumlarının Betimlenmesine İlişkin Bir Çalışma, 04A704003 No'lu Proje Raporu, Ankara.
- Şişman, M. (2008). Öğretmen Yeterlikleri: Modern Bir Söylem ve Retorik. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 10, Sayı 3, ss.63-82.
- Taşkın, Ç. Ş. ve Hacıömeroğlu, G. (2010). Öğretmen özyeterlik inanç ölçeğinin türkçeye uyarlanması ve sınıf öğretmeni adaylarının özyeterlik inançları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı, 27, ss.63-75.
- Taşkıran, E. (2011). Liderlik ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki Etkileşim Örgütsel Adaletin Rolü, Beta Basım: İstanbul.
- Tayfun, A. ve Çatır, O. (2013). Örgütsel sessizlik ve çalışanların performansları arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Cilt 5, Sayı 3, ss.114-134.
- Telef, B. B. (2011). Öğretmenlerin özyeterlikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişliklerinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, Cilt 10, Sayı 1, ss.91-108.
- Tepe, D. ve Demir, K. (2012). Okul öncesi öğretmenlerinin öz-yeterlik inanları ölçeği. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 12, Sayı 2, ss.137-158.
- Tepeli, S. (2016). İlköğretimde Yönetimlerin Demokratikliği ve Öğretmenlerin Suskunluğu (İzmir İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Tschannen-Moran, M. ve Woolfolk Hoy, A. (2001).The influence of resources and support on teachers' efficacy beliefs. *In Annual Meeting of the American Educational Research Association*, New Orleans, LA.
- Üçok, D. ve Torun, A. (2015). Örgütsel sessizliğin nedenleri üzerine nitel bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(1), ss.27-37.
- Üstüner, M., Demirtaş, H., Cömert, M. ve Özer, N. (2009). Ortaöğretim öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 9, Sayı 17, ss.1-16.
- Woolfolk, A. E., Rosoff, B. ve Hoy, W. K. (1990). Teachers' sense of efficacy and their beliefs about managing students. *Teaching and Teacher Education*, Cilt 6, Sayı 2, ss.137-148.
- Yeşilyurt, E. (2013). Öğretmen adaylarının öğretmen öz-yeterlik algıları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 12, Sayı 45, ss.88-104.

- Yıldırım, F. ve İlhan, İ. Ö. (2010). Genel özyeterlik ölçeği türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, Cilt 1, Sayı 8, ss.301-308.
- Yıldırım, İ. (2012). Beden eğitimi öğretmenlerinin özyeterlikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının incelenmesi. Doktora tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Yılmaz, M., Köseoğlu, P., Gerçek, C. ve Soran, H. (2004). Öğretmen öz-yeterlik inancı. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi*, Cilt 5, Sayı 58.
- Yılmaz, M., ve Gürçay, D. (2011). Biyoloji ve fizik öğretmen adaylarının öğretmen özyeterliklerini yordayan değişkenlerin belirlenmesi, *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 1, Sayı 40, ss.53-60.
- Yüksel, R. F. (2015). Okul Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sessizlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Zararsız, N. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin özyeterlik algılarının incelenmesi (İstanbul Sultanbeyli Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Zimmerman, B. J. (1995). Self-efficacy and educational development. Self-efficacy in changing societies. New York: Cambridge University Press.

İnternet Kaynakları

- TDK / Türk Dil Kurumu. (2012). Erişim Yeri: <http://www.tdk.gov.tr> Erişim Tarihi: 20.04.2017.

EKLER

EK 1. ÖĞRETMENLERİN BİLGİLERİ ANKETİ

Sevgili meslektaşım,

Bu araştırma “İlkokul Öğretmenlerinin Yöneticiden Çekinme ve Özyeterlik Düzeyleri” konulu yüksek lisans tezinde kullanılmak üzere gerçekleştirilmektedir. Her soruyu kendinize uygun gelen seçeneği (×) ile işaretleyerek cevaplayınız. Araştırmadan sağlıklı sonuç alınabilmesi için lütfen hiçbir soruyu yanıtı bırakmayınız. Vereceğiniz yanıtlar sadece araştırma için kullanılacağından adınızı yazmayınız.

Soruları cevaplarken verdiğiniz emek ve harcadığınız zaman için teşekkür ederiz.

Burcu K.KAYKI**Yüksek Lisans Öğrencisi**

1. Cinsiyetiniz:

1.Kadın 2.Erkek

2. Yaşınız : _____

3. Medeni Durumunuz:

1.Evli 2.Bekar

4. Eğitim Düzeyiniz:

1.Doktora

2.Yüksek Lisans

3.Lisans

4.Önlisans (İki ya da üç yıllık yüksekokul)

5. Şuan görev aldığınız okuldaki yöneticinin cinsiyeti:

1. Kadın 2. Kadın

6. Çalıştığınız ilkokul:

1. Devlet ilkokulu 2. Özel ilkokul

7. Öğretmenlikteki hizmet süreniz :

8. Şuan görev aldığınız okuldaki hizmet süreniz:

EK 2. ÖĞRETMEN ÖZYETERLİK ÖLÇEĞİ

	Yetersiz	Çok Az Yeterli	Biraz Yeterli	Oldukça Yeterli	Çok Yeterli
1. Çalışması zor öğrencilere ulaşmayı ne kadar başarabilirsiniz?					
2. Öğrencilerin eleştirel düşüncelerini ne kadar sağlayabilirsiniz?					
3. Sınıfta dersi olumsuz yönde etkileyen davranışları kontrol etmeyi ne kadar sağlayabilirsiniz?					
4. Derslere az ilgi gösteren öğrencileri motive etmeyi ne kadar sağlayabilirsiniz?					
5. Öğrenci davranışlarıyla ilgili beklentilerinizi ne kadar açık ortaya koyabilirsiniz?					
6. Öğrencileri okulda başarılı olabileceklerine inandırmayı ne kadar sağlayabilirsiniz?					
7. Öğrencilerin zor sorularına ne kadar iyi cevap verebilirsiniz?					
8. Sınıfta yapılan etkinliklerin düzenli yürümesini ne kadar iyi sağlayabilirsiniz?					
9. Öğrencilerin öğrenmeye değer vermelerini ne kadar sağlayabilirsiniz?					
10. Öğrettiklerinizin öğrenciler tarafından kavranıp kavranmadığını ne kadar iyi değerlendirebilirsiniz?					
11. Öğrencilerinizi iyi bir şekilde değerlendirmesine olanak sağlayacak soruları ne ölçüde hazırlayabilirsiniz?					
12. Öğrencilerin yaratıcılığının gelişmesine ne kadar yardımcı olabilirsiniz?					
13. Öğrencilerin sınıf kurallarına uymalarını ne kadar sağlayabilirsiniz?					
14. Başarısız bir öğrencinin dersi daha iyi anlamasını ne kadar sağlayabilirsiniz?					
15. Dersi olumsuz yönde etkileyen ya da derste gürültü yapan öğrencileri ne kadar yatıştırabilirsiniz?					
16. Farklı öğrenci gruplarına uygun sınıf yönetim sistemi ne kadar iyi oluşturabilirsiniz?					
17. Derslerin her bir öğrencinin seviyesine uygun olmasını ne kadar sağlayabilirsiniz?					
18. Farklı değerlendirme yöntemlerini ne kadar kullanabilirsiniz?					
19. Birkaç problemlili öğrencinin derse zarar vermesini ne kadar iyi engelleyebilirsiniz?					
20. Öğrencilerin kafası karıştığında ne kadar alternatif açıklama ya da örnek sağlayabilirsiniz?					
21. Sizi hiçe sayan davranışlar gösteren öğrencilerle ne kadar iyi baş edebilirsiniz?					
22. Çocuklarının okulda başarılı olmalarına yardımcı olmaları için ailelere ne kadar destek olabilirsiniz?					
23. Sınıfta farklı öğretim yöntemlerini ne kadar iyi uygulayabilirsiniz?					
24. Çok yetenekli öğrencilere uygun öğrenme ortamını ne kadar sağlayabilirsiniz?					

**EK 3. ÖĞRETMENLERİN SUSKUNLUK DÜZEYLERİ ÖLÇEĞİ
(YÖNETİCİDEN ÇEKİNME ALT BOYUTU)**

	HİÇ Katılmıyorum	Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Kaygılarımı okul yöneticileriyle paylaşmaya isteksizim.					
2. Yöneticilerimle konuşurken kendimi rahat hissederim.					
3.Yöneticilerime güvenmediğim için sorunlarımı söyleyemem.					
4. Yöneticilerimin açık yürekli konuşmaları desteklemediklerini düşünüyorum.					
5. Yöneticimin 'en iyi ben bilirim' şeklindeki tavırları onlarla görüşmemi anlamsız kılıyor.					
6. Yöneticilerin fikirlerime kulak asmayacağını düşünüyorum.					
7. Yöneticilerim eleştirileri ve farklı düşünceleri hoşgörüyü karşılarlar.					
8.Yöneticilerimin söylediklerimle ilgilenmeyeceklerini düşünüyorum.					

