

**T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ PROGRAMI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ İLGİLERİ İLE MESLEKİ
PERFORMANSLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

**YAĞMUR DİLAN DEMİR
197B1019**

**TEZ DANIŞMANI
DOÇ. DR. ERKAN TABANCAI**

2023

T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ İLGİLERİ İLE MESLEKİ
PERFORMANSLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YAĞMUR DİLAN DEMİR
197B1019
ORCID NO: 0000-0002-2185-6727

TEZ DANIŞMANI
DOÇ. DR. ERKAN TABANCAI

ŞUBAT 2023

Yağmur Dilan DEMİR tarafından hazırlanan “Öğretmenlerin Mesleki İlgileri ile Mesleki Performansları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı çalışma, [20/02/2023] tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği ile başarılı bulunmuş ve jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Programında **YÜKSEK LİSANS** tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman

İmza

Doç. Dr. Erkan TABANCALI

.....

Jüri Üyeleri

İmza

Doç. Dr. Emre ER

.....

Prof. Dr. Kazım ÇELİK

.....

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ İLGİLERİ İLE MESLEKİ PERFORMANSLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Bu araştırmada öğretmenlerin mesleki ilgi ve mesleki performansları belirlenerek bu iki olgu arasındaki ilişkinin açığa çıkarılması amaçlanmıştır. Öğretmenler, toplumların çağa ayak uydurabilmeleri ve gerekirse yeniden şekillenmelerinde önemli bir etkileme gücüne sahip olduklarından bu meslek grubunun mesleklerine olan ilgilerinin ve performanslarının belirlenmesi oldukça önemlidir ve bu bağlamda çalışmanın önemini de gözler önüne sermektedir. Çalışmanın örnekleme basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılarak seçilmiştir ve amaca uygun olarak İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde resmi ortaokullarda görev yapmakta olan ve farklı branşlardan 368 öğretmenden oluşmaktadır. Nicel araştırma yaklaşımları benimsenerek yürütülen bu çalışmada öğretmenlerin mesleki ilgi ile mesleki performansları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak “Mesleki İlgi Ölçeği” ve “Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği” kullanılmıştır.

Elde edilen bulgulara dayanarak öğretmenlerin mesleki ilgileri ile cinsiyet ve mezun olunan fakülte değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık saptanamazken yaş ve mesleki deneyim değişkenlerinde mesleğini başkalarına önerme alt boyutunda anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Öğretmenlerin mesleki performansları ise cinsiyet, yaş ve mesleki deneyim değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermezken alan bilgisi ve öğrenme- öğretme sürecini yürütme ve mesleki gelişim alt boyutlarında mezun olunan fakülte türüne göre anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Araştırmada ulaşılan sonuçlardan biri de öğretmenlerin mesleki ilgileri ile mesleki performansları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğudur. Elde edilen sonuçlardan hareketle getirilen önerilerin bazıları şunlardır: öğretmen yetiştiren kurumlar öğretmen adaylarının mesleki ilgilerini arttıracak çalışmalar planlayabilir. Yönetici ve velilerin değerlendirmede bulunduğu çalışmalar yürütülebilir ve son olarak bu çalışma İstanbul ilinin çeşitli ilçelerinde diğer eğitim kademeleri için de uygulanabilir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki İlgi, Mesleki Performans, Öğretmen Performansı

ABSTRACT

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN PROFESSIONAL INTERESTS AND PROFESSIONAL PERFORMANCE OF TEACHERS

Purpose of this study is to determine the professional interest and professional performance levels of teachers and to make a comparison between these two phenomena. Teachers have an important influence on societies to keep up with the times and, if necessary, to reshape them. For this reason, it is very important to determine the interests and performances of this profession group in their profession. In this context, it also reveals the importance of the study. The sampling method of the study is random sampling and this method was selected in accordance with the purpose. The sample consists of 368 teachers from different branches working in public secondary schools in the Küçükçekmece district of Istanbul. In this study which was carried out by adopting quantitative research approaches, the relational survey model was used to determine the relationship between teachers' professional interest and professional performance. "Vocational Interest Scale" and "Teacher Performance Evaluation Scale" were used as data collection tools.

Based on the findings, there was no significant difference between teachers' professional interest levels and the variables of gender and graduated faculty, while a significant difference was determined in the sub-dimension of suggesting one's profession to others in age and professional experience variables. While the professional performance levels of the teachers did not show a significant difference according to the variables of gender, age and professional experience; a significant difference was observed in the sub-dimensions of field knowledge, conducting the learning-teaching process and professional development, based on the type of faculty graduated. One of the results of the research is that there is a positive and significant relationship between teachers' professional interest levels and their professional performance. Some of the suggestions made based on the results obtained are as follows: teacher training institutions can plan studies that will increase the professional interests of teacher candidates. Studies that are evaluated by administrators and parents can be carried out, and finally, this study can be applied to other education levels in various districts of Istanbul.

Keywords: Professional interest, professional performance, teacher performance

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans öğrenimim sürecinde ve hayatımın diğer tüm aşamalarında desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, beni iyi yetiştirebilmek için uğraşan, her zaman yanımda olan değerli danışman hocam, Sayın Doç. Dr. Erkan TABANCALI'ya sonsuz teşekkürlerimi sunmak isterim. Birlikte çalışma şansımız olduğu için çok mutluyum, nice güzel başarılarla imza atmayı diliyorum.

Tezimin en iyi haline gelmesi için bana destek olan ve kıymetli katkılarda bulunan değerli jüri üyelerim Sayın Prof. Dr. Kazım ÇELİK ve Sayın Doç. Dr. Emre ER'e çok teşekkürlerimi sunarım.

Hayatım boyunca maddi ve manevi olarak bana her zaman destek olan, en kıymetlilerim annem Fatma DEMİR, babam Metin DEMİR ve kardeşim Gökem DEMİR'e çok teşekkür ederim. Her zaman daha iyisini yapabileceğime inandılar, ne gerekiyorsa yaptılar.

Lisans ve yüksek lisans eğitimlerim boyunca her zor anımda yanımda olan dostum Şevval GÖKCEN'e ve 3 yıldır birlikte çalışmaktan mutluluk ve gurur duyduğum MİSİNLİ İLK/ORTAOKULU yönetici ve öğretmenlerine tez sürecimdeki destekleri ve yardımları için minnettarım.

Yağmur Dilan DEMİR
Şubat, 2023; İstanbul

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
ÖN SÖZ.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xi
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Amaç ve Alt Amaçlar	4
1.3. Önem.....	5
1.4. Sınırlılıklar	6
1.5. Tanımlar	6
2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ALANYAZIN.....	7
2.1. Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler.....	7
2.2. Mesleki İlgi	19
2.3. Öğretmenlerin Mesleki Performansları.....	25
3. YÖNTEM.....	46
3.1. Araştırma Modeli	46
3.2. Evren ve Örneklem	46
3.3. Veri Toplama Araçları	49
3.4. Verilerin Toplanması	51
3.5. Verilerin Analizi	52
4. BULGULAR.....	56
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	56
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	56
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	63
4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	64
4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	73
5. TARTIŞME VE YORUM	76
5.1. Öğretmenlerin Mesleki İlgilerinin Değişkenler Açısından İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu	76

5.2. Öğretmenlerin Mesleki Performanslarının Değişkenler Açısından İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu	78
5.3. Öğretmenlerin Mesleki İlgileri ile Mesleki Performansları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu	81
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	85
6.1. Sonuçlar	85
6.2. Öneriler	87
KAYNAKÇA	89
EKLER.....	102



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 3. 1 Demografik Bilgiler Frekans Dağılımı	48
Tablo 3. 2 Mesleki İlgi Ölçeği Cronbach's Alpha İç Tutarlılık Katsayıları	50
Tablo 3. 3 Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği Cronbach's Alpha İç Tutarlılık Katsayıları	51
Tablo 3. 4 Mesleki İlgi Ölçeğinin Alt Boyutlarının Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) Değerleri	53
Tablo 3. 4 Mesleki İlgi Ölçeğinin Alt Boyutlarının Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) Değerleri (Devamı)	54
Tablo 3. 5 Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeğinin Alt Boyutlarının Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) Değerleri	54
Tablo 3. 5 Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeğinin Alt Boyutlarının Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) Değerleri (Devamı)	55
Tablo 4. 1 Mesleki İlgi Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel İstatistikler	56
Tablo 4. 2 Mesleki İlgi Ölçeği Alt Boyutları İle Cinsiyet Değişkeni İçin Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları	57
Tablo 4. 3 Mesleki İlgi Ölçeği Alt Boyutları İle Mezun Olunan Fakülte Değişkeni İçin Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları	58
Tablo 4. 4 Mesleki İlgi Ölçeği Alt Boyutları ile Mesleki Deneyim Değişkeni için ANOVA Testi Sonuçları	60
Tablo 4. 5 Mesleğini Başkalarına Önerme Alt Boyutunun Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Hangi Alt Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Post Hoc Games- Howel Testi Sonuçları	61
Tablo 4. 6 Mesleki İlgi Ölçeği Alt Boyutları ile Yaş Değişkeni için ANOVA Testi Sonuçları	62
Tablo 4. 7 Mesleğini Başkalarına Önerme Alt Boyutunun Yaş Değişkenine Göre Hangi Alt Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Post Hoc Gabriel Testi Sonuçları	63
Tablo 4. 8 Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel İstatistikler	64
Tablo 4. 9 Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği Alt Boyutları ile Cinsiyet Değişkeni İçin Bağımsız Örneklem T testi	65
Tablo 4. 10 Mesleki Tutum ve Değerler Alt Boyutu İle Cinsiyet Değişkeni Arasında Mann Whitney U Testi Sonuçları	66
Tablo 4. 11 Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği Alt Boyutları ile Mezun Olunan Fakülte Değişkeni İçin Bağımsız Örneklem T testi	67
Tablo 4. 12 Mesleki Tutum ve Değerler Alt Boyutu İle Mezun Olunan Fakülte Değişkeni Arasında Mann Whitney U Testi Sonuçları	68
Tablo 4. 13 Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği Alt Boyutları ile Mesleki Deneyim Değişkeni için ANOVA Testi Sonuçları	69

Tablo 4. 14 Mesleki Tutum ve Değerler Alt Boyutu ile Mesleki Deneyim Değişkeni için Kruskal- Wallis Testi Sonuçları	70
Tablo 4. 15 Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği Alt Boyutları ile Yaş Değişkeni için ANOVA Testi Sonuçları	71
Tablo 4. 16 Mesleki Tutum ve Değerler Alt Boyutu ile Yaş Değişkeni için Kruskal- Wallis Testi Sonuçları	72
Tablo 4. 17 Mesleki İlgi Ölçeği Alt Boyutları ile Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği Alt Boyutları arasındaki İlişki için Korelasyon Testi Sonuçları	73



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Mesleki İlgilerin Kararlılığı	24
Şekil 2. Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri	44
Şekil 3. Öğretmen Yeterliklerinin Kullanım Alanları.....	45



KISALTMALAR LİSTESİ

İKY	: İnsan Kaynakları Yönetimi
KPSS	: Kamu Personeli Seçme Sınavı
TDK	: Türk Dil Kurumu
PY	: Performans Yönetimi
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
DPT	: Devlet Kalkınma Teşkilatı
OTMG	: Okul Temelli Mesleki Gelişim Modeli
AFA	: Açımlayıcı Faktör Analizi
MHB	: Mesleki Hazırbulunuşluk
KG	: Kendini Geliştirme
MSF	: Mesleki Seçim Farkındalığı
MBÖ	: Mesleğini Başkalarına Önerme

1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın gerekçesini oluşturan problem durumu, araştırmanın amacı ve alt amaçları, önemi, sınırlılıkları, varsayımları ve araştırmada kullanılan kavramların tanımları yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Her birey çocukluk döneminde “büyüyünce ne olacaksın?” sorusu ile karşı karşıya kalmaktadır. O dönem içerisinde çocuk için bu sorunun cevabı çevresinde gözlemlendiği ya da rol model olarak benimsediği kimselerin sahip oldukları meslekler olsa dahi aslında ilerleyen dönemlerde bireyin kendini tanımadan bu soruya cevap vermesi oldukça güçtür (Bozgedik, 2017). Meslek seçimi, bireyin seçim yapma hakkına sahip olduğu alternatifler arasından kendi özelliklerine en uygun olanı, en iyi şekilde yapabileceğine inandığı ve uzun vadede seçtiği mesleği icra ederken en üst düzeyde iş tatmini sağlayabileceğini düşündüğü mesleği tercih etmesi olarak kabul edildiğinden bu süreci yalnızca bir iş seçimi olarak düşünmek yetersiz olacaktır (Karagülle, 2007). Bu bağlamda meslek seçimi, bireylerin gelecek planlarının şekillenmesinde ve yaşam standartlarının belirlenmesinde önemli bir etkiye sahip olduğundan bu süreç bir bakıma kişinin tüm geleceğini etkilemektedir. Bir başka ifade ile meslek seçimi, kişinin gelecekteki yaşam biçimini seçmesi anlamı taşıdığından bu sürecin ilgiler doğrultusunda etkili bir şekilde yürütülmesi, kişinin daha mutlu ve başarılı olmasının yolunu açacaktır (Pekkaya & Çolak, 2013).

Öğretmenlik mesleği, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununda yer alan özel bir ihtisas mesleği olmanın yanı sıra bireylerin modern dünyanın gerektirdiği bilgilerle donatılması, günlük yaşama hazırlanması ve özel olarak ailelerine, genel olarak ise topluma faydalı olmalarını sağlayan ve eğitim sisteminin ihtiyaç duyduğu alanlarda yetkin olmayı gerektiren bir uzmanlık alanıdır (Yıldırım, 2022). Disiplinler arası bir yapıya sahip uzmanlık alanı olarak ifade edilen öğretmenlik, bireylerin ve bir bütün olarak da toplumun şekillenmesinde çok etkili bir güce sahiptir (Yıldırım, 2022). Bu bağlamda öğretmenlik mesleği uzun vadede toplumların geleceği açısından oldukça önemlidir. İnsan kaynakları yönetiminde (İKY) sıkça bahsedilen

iş e uygun insan ve insana uygun iş eşleşmesinin meslek seçiminde, özel olarak ise öğretmenlik meslek seçiminde, etkili olarak kullanılması bireyin iş tatmini dolayısıyla da örgüt içerisindeki verimi üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Meslek seçimi birçok farklı değişkene bağlı olarak gerçekleştirilebilir ancak kişinin bireysel hedefleri ve kişisel özelliklerinin yanı sıra ilgi duyduğu alanlara uygun bir meslek seçimi yapılması gerek birey gerek de toplum için bir gerekliliktir. Bu noktada, uzun vadede toplumun şekillenmesinde büyük bir etkiye sahip olan öğretmenlerin mesleki ilgi algılarının belirlenmesi son derece önemlidir.

Son yıllarda önemi her geçen gün artmakta olan performans kavramı, iş için gerekli olan davranışların gerçekleştirilme düzeyi olarak ifade edilmektedir. Başka bir ifade ile performans, hedeflere ulaşma derecesidir. Örgütün verimi ve kalıcılığının iş gören performansına bağlı olduğunu gören işverenler bu verimi ve kalıcılığı arttırmak amacıyla çalışanın performansını değerlendirme konusunda özen göstermektedirler (Kara, 2019). MEB Teftiş Kurulu Başkanlığı (2006) performans değerlendirmeyi, önceden belirlenen ölçütlere göre çalışanın performansının ölçülmesi, analiz edilmesi ve sonrasında da geri bildirim verilmesi olarak tanımlamaktadır. Her sektörde olduğu gibi eğitim kurumları için de performans değerlendirmenin amacı, kurum içerisinde yer alan çalışanların kişisel yeterliliklerinin ve bağlı bulundukları kuruma olan katkılarının belirlenmesidir. Bu tanımlar ışığında daha önce de bahsedildiği gibi toplumu yeniden oluşturabilecek olan çocukların, yani öğrencilerin en fazla yakın temasta bulundukları meslek grubu olan öğretmenlerin toplumları etkileme gücü oldukça fazladır ve bu bağlamda öğretmen performansı da önemini gözler önüne sermektedir. Öğretmen performansının değerlendirilmesi, hem bireysel olarak öğretmenlerin kariyer planlamalarını doğrudan etkilemekte hem de toplumun ihtiyaçlarının belirlenmesinde rol oynamaktadır. Bu bağlamda öğretmen performans değerlendirme; öğretmenlerin sahip olduğu bilgi, beceri ve yeterliklerin belirlenmesi ve eksik olduğu noktalarda mesleki gelişiminin desteklenmesi süreci olarak ifade edilmektedir (Polat, 2019). Bu bağlamda toplumlar açısından bu denli kritik bir güce sahip öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğine karşı olan ilgileri ve mesleki performans algılarının belirlenerek aralarında bir ilişkinin olup olmadığı, eğer var ise de bu ilişkinin düzeyinin açığa çıkarılmasının eğitim camiasındaki sorunların bazılarının çözümüne

ışık tutabileceği savunulmakta ve bu bağlamda bahsedilen bu araştırmanın gerçekleştirilmesi önemli görülmektedir.

Öğretmenlik mesleği, toplumlar açısından stratejik öneme sahip mesleklerden biridir. Bu meslek bireylerin geleceklerine etki edebilen, yönlendirmelerde bulunabilen sayılı mesleklerdendir. Toplumsal değişim ve gelişimin sağlanabilmesi için öncelikle bireylerin gelişiminin desteklenmesi gerektiği kabul edildiğinden ülkeler açısından öğretmen adayını yetiştirmek ve sonrasında da meslek hayatı içerisinde gelişimini destekleyebilmek en temel eğitim sorunlarından biri haline gelmiştir. Günümüzde ülkelerin gücü, eğitim sistemleri ile eğitim sistemlerinin etkililiği de okulların, dolayısıyla da öğretmenlerin niteliği ile açıklanmaktadır (Deniz & Görgeç). Öğretmen niteliğinin böylesine önemli olduğu bir ortamda öğretmen performansının önemi açıkça görülmektedir. Öğretmen performansı, öğretmenin öğrenme ortamı içerisinde gerçekleştirdiği faaliyetlerin tümü olarak tanımlandığından öğretmen performansı mesleki ilgiden bağımsız olarak düşünülemez. Bu bağlamda öğretmenlerin meslek hayatları sürecince gösterecekleri performans ve başarılar açısından mesleki ilgileri önemlidir. Bu önem araştırmanın çıkış noktalarından olmuştur ve bu noktadan hareketle öğretmenlerin mesleki ilgi ve mesleki performans algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesi araştırmanın amacını oluşturmaktadır.

Gerekli alan yazın incelendiğinde mesleki ilgi ve öğretmenlerin mesleki performansının ayrı ayrı incelendiği birçok araştırmaya rastlamak mümkündür. Ancak bu iki olgunun birlikte konu edinildiği ve aralarındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Mesleki ilgi olgusu ile ilgili çalışmaların genelinde ortaöğretim ya da lisans öğrencileri üzerinde çalışıldığı görülmektedir. Erdil (2006) tarafından gerçekleştirilen çalışmada bir üniversitenin hazırlık sınıfında eğitim görmekte olan öğrencilerin meslek seçiminde etkili olan faktörler mesleki ilgi ve yetenek bağlamına incelenmiştir. Özkaya (2007), mesleki ilgileri araştırırken örneklem olarak İstanbul ilinde bulunan resmi bir lisenin sın sınıf öğrencilerini seçmiştir. Kaya (2017) tarafından yürütülen ve bir ilgi ölçeğinin uyarlaması olan çalışmada üniversite öğrencileri üzerinde çalışılmıştır. Renatovna ve Qizi (2022) tarafından yürütülen araştırmada sınıf öğretmenliği bölümü öğrencileri ile çalışılmıştır ve araştırma sonucunda öğrenme ortamı içerisinde yürütülen faaliyetlerin etkililiğinin öğretmenin mesleki ilgisi ile ilişkili olduğu sonucuna

ulaşmışlardır. Bu şekilde ortaöğretim ve üniversite öğrencilerini ele alan birçok başka çalışmaya rastlamak mümkündür (Azkın, 2019; Gül, 2019; Demir, 2020; Erdoğan, 2021; Kılıç, 2022 vb.). Öğretmenlerin mesleki performansını konu edinen çalışmalar ise yoğunluklu olarak performans değerlendirmeye yönelik görüşlerin farklı değişkenler açısından incelenmesi şeklindedir. Kaçar (2018) tarafından yürütülen çalışmada öğretmen performansını değerlendirme yetkisinin o kurumun yöneticilerine bırakılması ile ilgili eğitim kurumu içerisinde yer alan çalışanların görüşlerine başvurulmuştur. Vatansever (2019), okul öncesi öğretmenlerinin performans değerlendirmeye ilişkin tutumlar üzerinde çalışmıştır. Polat (2019), okul yöneticilerinin performans değerlendirmelerinin öğretmenler tarafından nasıl algılandığını incelemiştir. Kızılkaya (2019), diğer çalışmalardan farklı olarak öğretmen performans değerlendirme süreci ile ilgili olarak öğretmen ve yöneticilerin yanı sıra öğrenci görüşlerini de incelemiştir. Bu şekilde öğretmen performans değerlendirme sistemi ve öğretmen performans değerlendirme süreci ile ilgili yönetici ve öğretmenlerin görüşlerinin yer aldığı birçok çalışmaya rastlamak mümkündür (Topuz, 2018; Su, 2019; Kara, 2019 vb.). Ancak yapılan literatür taramasında öğretmenlerin mesleki ilgileri ile mesleki performansları arasındaki ilişkiyi konu edinen bir çalışmaya rastlanmamıştır ve bu bağlamda alandaki eksiklik fark edilmiştir. Bu bilgiler ışığında belirtilen çalışma hem sistem içerisindeki öğretmenlerin mevcut durumunu gözler önüne sermesi açısından hem de alandaki bu eksikliğin giderilmesi açısından oldukça önemlidir. Bu sebeple yürütülen bu çalışmada öğretmenlerin mesleki ilgileri ile mesleki performansları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

1.2. Amaç ve Alt Amaçlar

Bu araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin mesleki ilgileri ile mesleki performansları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmanın alt amaçları ise;

- 1) Öğretmenlerin mesleki ilgileri ne düzeydedir?
- 2) Öğretmenlerin mesleki ilgileri;
 - a) Cinsiyete
 - b) Kıdeme
 - c) Mezun olunan fakülte türüne
 - d) Yaşa göre

anlamalı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

3) Öğretmenlerin mesleki performansları ne düzeydedir?

4) Öğretmenlerin mesleki performansları;

- a) Cinsiyete
- b) Kıdeme
- c) Mezun olunan fakülte türüne
- d) Yaşa göre anlamalı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

5) Öğretmenlerin mesleki ilgi ile mesleki performansları arasında anlamalı bir ilişki var mıdır?

1.3. Önem

21. yüzyılın hızla değişen dünyasında örgütlerin yapı taşının çalışanlar olduğu kabul gören bir gerçekliktir ve örgütün bulunduğu piyasada varlığını devam ettirebilmesi ve verimini arttırabilmesinin yolu çalışanlarından geçmektedir. Her tür örgütte olduğu gibi eğitim kurumlarının da yapı taşı insandır (Altunışık, 2010). Aynı zamanda bir örgütün varlığını devam ettirebilmesinin çalışanlarının performansları ile doğrudan ilişkili olduğu bilinmekle birlikte bu durum eğitim örgütleri içinde kabul görmektedir. Özelden genele doğru okuldan başlayarak eğitim sisteminin tamamı için öğretmenlerin performansı sistemin başarısını belirleyici faktörlerden biridir. Bu bağlamda eğitim kurumlarının en önemli parçalarından biri olan öğretmenlerin mesleğe olan bakış açıları ve dolayısıyla da performanslarının araştırılması oldukça önemlidir.

Öğretmenlik mesleği sabırlı, hoşgörülü, adaletli olma gibi birtakım kişilik özellikleri ve alan bilgisi dışında çağa ayak uydurmayı, araştırmayı, gelişime ve değişime açık olmayı gerektiren bir uzmanlık alanıdır. Tüm bu özellikler dikkate alındığında öğretmenlik mesleğini sevmeyen ya da bu mesleğe karşı ilgisiz olan bireylerin uzun vadede öğretmenlik yapıyor olmaları hem kendileri açısından verimsizliğe hem de Türk eğitim sistemi açısından başarısızlığa neden olmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin en aktif iletişim kurdukları grup öğrencileridir ve öğrenciler ile yalnızca hukuki metinlerde belirtildiği gibi bir etkileşim değil aynı zamanda bilişsel ve ağırlıklı olarak duyuşsal bağ da kurmaktadır ve böylece öğretmenler etkileşim halinde oldukları çocukların hem bugünlerinde hem de geleceklerinde olumlu ya da

olumsuz bir etkiye sahip olabilmektedirler (Çelikten vd., 2005). Tüm bunlara ek olarak “Hattie tarafından 2009 yılında yayınlanan bir araştırmada, öğrenci başarısına etki eden birçok faktör olduğu, başarının %50’sinin genetik faktörlere dayalı olduğu, en önemli faktörün ise %30 ile öğretmen olduğu” belirtilmiştir (Aydın, 2013, akt. Yıldırım, 2022, s.12). Öğretmenlerin mesleki ilgileri ile mesleki performansları arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmadan elde edilecek bulgular neticesinde öğretmen adayları öğretmen yetiştiren kurumlardaki çeşitli faaliyetlerle, sistem içerisinde bulunan öğretmenlerde hizmet içi eğitim programlarıyla desteklenebilir. Bu bağlamda çalışmadan elde edilecek verilerin hem Türk eğitim sistemine hem de alana önemli katkılar sağlaması beklenmektedir.

1.4. Sınırlılıklar

1. Araştırma İstanbul ili Küçükçekmece ilçesi ile sınırlıdır.
2. Araştırma 2022-2023 eğitim öğretim yılında resmi orta okullarda fiilen görev yapan 368 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir.

1.5. Tanımlar

Öğretmen: İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde yer alan resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenleri ifade etmektedir.

Mesleki İlgi: Kişinin bir mesleğe ve o mesleğe ilişkin faaliyetlere karşı gösterdiği pozitif tutum ve davranışlardır (Deniz, 2009).

Performans: Örgütün önceden belirlenen amaçlarına ulaşabilmesi için gerçekleştirilmesi gereken faaliyetlerin çalışanlar tarafından yerine getirilmesi ve bu faaliyetler sonucunda da örgütün belirlenen hedeflere yaklaşma derecesidir (Çelik, 2021).

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ALANYAZIN

Bu bölüm üç kısma ayrılmış olup ilk kısımda meslek kavramının tanımı ve kapsamı, meslek seçimi, meslek seçiminde karar kuramları ve meslek seçimini etkileyen faktörler yer almıştır. İkinci kısımda ilgi ve mesleki ilgi kavramlarının tanımı ve kapsamından, mesleki ilginin gelişiminden, mesleki ilgilerin kararlılığından, mesleki ilgilerin ölçülmesinden ve meslek seçiminde ilgilerin öneminden söz edilmiştir. Üçüncü kısımda ise performans kavramının tanımı ve kapsamı, performans yönetimi, performans yönetiminin aşamaları, performans değerlendirme ve amaçları, öğretmen performansı, öğretmen performansının değerlendirilmesi ve Türkiye’de öğretmen performansının değerlendirilmesi incelenmiştir.

2.1. Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler

Bu bölümde çalışmanın ana unsurlarından biri olan meslek seçimini etkileyen faktörler olgusu açıklanmaya çalışılmıştır. Meslek seçimini etkileyen faktörler açıklanmadan önce konunun bütünlüğü açısından önemli olan meslek kavramının tanımı ve kapsamı, meslek seçimi ve meslek seçiminde karar kuramları açıklanmıştır.

2.1.1. Meslek Kavramının Tanımı ve Kapsamı

Meslek kavramı ile ilgili alan yazın incelendiğinde birçok farklı tanımlamaya rastlamak mümkündür. Meslek, çeşitli boyutları olan ve gerek toplum gerek bireyin yaşamı açısından zorunlu bir görev paylaşımı sonucunda ortaya çıkmış faaliyetlerdir (Ünal & Ada, 1999). Telman (2002)’a göre insan, doğası gereği iş yapma eğilimindedir ve genellikle bu işler için herhangi bir eğitim ve öğretim gerekmemektedir, ancak meslek düzenli bir eğitim sonrası kazanılır. İnsanlar açısından para kazanmak günlük hayatın temel amaçlarından biri olmasına karşın kişilerin bir mesleğe yönelimleri yalnızca para kazanmak amacıyla gerçekleşmemektedir. Bu bağlamda meslek, kişinin kendi kapasitesinin farkına varıp kullanma ve kendini gerçekleştirme yolundaki bir araçtır (Kuzgun, 2003). Türk Dil

Kurumu tarafından yapılan tanımlamaya göre ise meslek, “bir kimsenin geçimini sağlamak için yaptığı sürekli iş” şeklinde ifade edilmektedir (2009, s. 1377).

Gelişmemiş toplumlarda meslek, kuşaktan kuşağa kültürün bir yansıması olarak aktarılırken az gelişmiş toplumlarda usta çırak ilişkisi şeklinde yürütülür. Modern toplumlarda ise meslek, planlı bir eğitim sonucunda elde edilip süreç sonunda bir diploma gerektirir, bu bağlamda profesyonel birer uğraş olarak kabul edilir. Herhangi bir faaliyetin meslek kapsamında değerlendirilebilmesi için bazı özelliklere sahip olması gerekmektedir. Bunlar (Aydın, 2012);

- Uğraşın meslek niteliği kazanabilmesi için muhakkak toplumun eğitim, sağlık, güvenlik gibi bir ihtiyacını karşılaması gerekmektedir. Yalnızca kişinin kendi ihtiyaçlarını karşılaması bir uğraş meslek olarak nitelendirmek için yeterli görülmemektedir.
- Bir uğraşın meslek olarak adlandırılabilmesi için gerekli bilgi, beceri ve deneyime sahip olunması gerekmektedir. Böylece toplum tarafından o faaliyeti yürüten kişi uzman olarak algılanmalı ve güven ortamı oluşmalıdır.
- Bir uğraş günlük yaşamdaki değişimlere göre güncellenebilir ve şartlara bağlı olarak uğraşın kendine has yöntem ve teknikler geliştirilebilir ise meslek niteliği kazanmaktadır.
- Meslekler maddi kazanç elde etmek amacıyla gerçekleştirilen faaliyetler olduğundan kişilere kazanç sağlamalıdır.
- Meslek kapsamında değerlendirilen tüm uğraşların kendi içerisinde etik ve değerlere sahip olması gerekmektedir.

2.1.2. Meslek Seçimi

Meslek, Bordin’e göre kişiliğin yansıması iken Kuzgun’a göre bireyin kimliğinin, yaşam tarzının belirleyicisidir. Bireye toplum için faydalı olma, saygınlık kazanma, özel olarak bir gruba genel olarak da içinde bulunduğu topluma aidiyet hissetme gibi hem psikolojik hem de sosyolojik ihtiyaçlarını giderme fırsatı sunar (Sarıkaya & Khorshid, 2009). Yeşilyaprak’a göre bireyin kendi yetenek ve güçlerini kullanarak tatmin duygusuna ulaştığı en iyi alanlardan biri meslektir ve bireyin varoluş sürecidir. Bu süreçte kişi topluma faydalı olabildiğini hissetmekte ve edindiği yeni rol ve kimlikler ile kendini ifade edebilmektedir (Atli, 2012). Bu bağlamda Kuzgun’a

göre kişi yaşamı boyunca birçok seçim yapar ancak gelecekteki hayat tarzını ve standardını belirleyecek olan meslek seçimi en önemlisidir (Kuzgun, 1994).

Meslek seçimi, kişinin sahip olduğu bilgi ve beceri ile beklentileri doğrultusunda tercih edebileceği meslekler arasından kendisi için en avantajlı olduğunu dřndėđ mesleği belirlemesi ve bu mesleğe sahip olabilmek için çaba göstermesidir. Kişi seştiği meslek ile yalnızca uzun yıllar yapacağı işi değil aynı zamanda gelecekteki yaşam tarzını da belirlemiş olmaktadır. Çünkü meslek seçimi, kişinin kimler ile ne tür etkileşimlerde bulunacağına, mesleğine uygun olarak ne giyip giyemeyeceğine, nasıl davranması gerektiğine kadar sosyal anlamda da birçok alanı etkilemektedir (Sarıkaya & Khorshid, 2009). Bu bağlamda sürekli değişen ve yenilenen günümüz dünyasında bireylerin işi ve işi dışında kalan yaşamları arasındaki dengenin esnemesi, dönemin gerektirdiği işlerin yapış şekillerinin değişmesi ve gelişen teknoloji ile birlikte kişilerin işi hayatı farklı bir boyut kazanmıştır. Meslek hayatı, bireyin özel hayatını doğrudan etkilediği için meslek seçimi, kişinin yaşamının ilerleyen dönemlerinde maddi ve manevi açıdan önem kazanmıştır. Böylelikle kendileri için en uygun meslek seçimini yapanların mesleklerini severek icra etmelerinden dolayı kariyer basamaklarında ilerledikleri, işi tatminine ulaştıkları ve bu sayede gerek meslek gerekse de özel hayatlarında daha mutlu ve coşkulu oldukları, tüm bunların sonucunda da performanslarının daha yüksek olduğu gözlemlenirken; tam aksine içinde bulundukları meslek grubuna istemeden ya da zorunda kaldıkları için dahil olan çalışanların mutsuz, isteksiz ve dolayısıyla da verimsiz oldukları gözlenmektedir (ztrk, 2014).

Demokrasi ile yönetimin egemen olduğu toplumlarda, seçme ve seçilme zgrlėđnn doğal bir sonucu olarak, bireylerin sahip olması gereken özelliklerin en önemlilerinden birinin doğru karar verme gücü olduğu ifade edilmektedir (Bozgedik, 2017). Bu bağlamda insan, zgr bir birey olarak süreç içerisinde birçok karar vermektedir, ancak Kuzgun'a göre bir insanın yaşamı boyunca verebileceği en önemli karar daha önce de belirtildiği gibi meslek seşimidir (1994). Başka bir ifade ile meslek seçimi kişinin ihtiyaç ve beklentileri ile sahip olunan imkanların ortak bir paydada buluşturulması işlemidir. Bu işlemin etkili yürütülmesi için kişinin ihtiyaç ve beklentileri önem sırasına göre doğru bir şekilde sıralanmalıdır, ki bu da ancak kişinin tarafsız olarak kendini değerlendirebilmesi ile mümkün olmaktadır. Bu noktada da birey, çevresindekilerin eleştirilerine maruz kalmamak adına farklı

davranışlar sergileme çabası göstermediğinde ve kendinden önce etrafındaki insanların beklentilerini karşılama amacı taşımadığında, yani objektif olarak kendini dinlediğinde sağlıklı bir değerlendirme süreci yürütebilmektedir. Kişi kendi isteklerini net olarak belirledikten sonra mesleği yalnızca para kazanmanın bir aracı olarak görmek yerine “hangisini seçersem daha verimli olabilirim?” sorusuna cevap aramalı ve bu soruya tarafsız olarak verdiği cevaptan sonra meslek seçimini kararlaştırmalıdır (Kuzgun, 1994).

Endüstriyel devrimden önce tarım kültürünün egemen olduğu dönemlerde meslek seçimi bireyler tarafından üzerinde düşünülmesi gereken bir alan olmadığından problem olarak algılanmamıştır. Ancak modern endüstri ile günden güne artan dünya nüfusu sebebiyle toplumların sosyo-ekonomik yapısı değişmekte ve dolayısıyla da hem toplumların hem de bireylerin ihtiyaçları ve beklentileri de farklılaşmaktadır. Bu durumun doğal bir sonucu olarak meslek sayısı artmaktadır ve böylelikle meslek seçimi daha karmaşık bir hal almaktadır (Fidan, 2019). Tüm bu bilgiler ışığında meslek seçimi sürecinde karşılaşılan zorluklar gerekli destekler alınarak giderilmeli ve hem birey hem de toplum için en etkili meslek seçimi gerçekleştirilmelidir.

2.1.2.1. Meslek Seçiminde Karar Kuramları

Meslek seçiminin, yukarıda da belirtildiği şekliyle, bireyin yaşamı boyunca yapması gereken en önemli seçimlerden biri olduğu kabul görmektedir ve bu bağlamda kimi araştırmacılar bu seçim sürecini kişinin sosyal çevresiyle uyumuna bağlı olarak çeşitli değişkenler boyutundan açıklamaya çalışırken kimi araştırmacılar da meslek seçim sürecini bir karar verme süreci olarak ele almakta ve bu yönde değerlendirmektedir (Vurucu, 2010).

“Karar verme genel olarak, eldeki tüm bilgilerin dikkate alınarak var olan durumun kavranması, alternatif eylem biçimleri ile getirecekleri sonuçların gözden geçirilmesi ve uygun eylemin seçilerek uygulanması olarak tanımlanabilir” (Doğan, 2014, s.102). Bu bağlamda karar verme, yapı gereği insanların hayatlarının birçok döneminde karşılaştıkları düşünsel bir olgudur. Aynı zamanda insan, doğumundan itibaren günlük hayatın içerisinde sürekli karar vermesi gereken problemler ile karşılaşmakta ve bu durumlar karşısında verilen kararların nitelik ve niceliği problemin özelliklerine ve karar veren kişinin içerisinde bulunduğu gelişim

dönemine bağlı olarak farklılık gösterebilmektedir. Karar verme, bu yönüyle de gelişimsel bir olgu olarak ifade edilmektedir (Vurucu, 2010).

2.1.2.1.1. Hilton’a Göre Karar Verme

Hilton (1962)’a göre birey, rutin hayatından farklı bir durum ile karşılaştığında yaşamında birtakım tutarsızlıklar meydana çıkacaktır ve bu tutarsızlıklar sebebiyle yeni bir karar verme eğilimi gösterecektir (Vurucu, 2010). Bu bağlamda “Hilton’a göre meslek kararını vermedeki amaç, bilişsel tutarsızlığı azaltmaktır. Tutarsızlığı azaltmak karar verme davranışını kolaylaştıracaktır” (Şen, 2017, s. 8). Hilton, karar verme kuramlarını içeren ilgili alanyazını incelemiş ancak alanda bulunan kuramların, bireylerin mesleki karar verme süreçlerini açıklamada tam anlamıyla yeterli olmadığı görüşünü ortaya atarak bu konu ile ilgili beş farklı karar verme modeli olduğu fikrini ileri sürmüştür. Bunlar (Vurucu, 2010);

- **Yükleme-eşleme modeli (attribute-matching model):** Bu model, bireysel farklılıklar ve bu farklılıkların kişilerin meslek seçim sürecini nasıl etkilediği üzerinde durur. Yüklem-eşleme modelinde ilk olarak birey kendi kişisel özelliklerini objektif bir şekilde belirler. Sonra, ayrı ayrı her bir meslek dalında başarılı olunabilmesi için gerekli olan bilgi, beceri ve özellikleri belirler. Son olarak ise kendi kişisel özellikleri ile meslekler adına belirlediği özellikleri karşılaştırır ve en iyi eşleşmeyi sağlayan meslek dalını seçer.
- **Gereksinim azaltma modeli (need reduction model):** Bu model, yüklem-eşleme modelinden farklı olarak daha çok dinamik kişilik ile ilgilidir ve buradaki amaç, kişinin gereksinimlerini karşılayamaması sonucu ortaya çıkan gerilimi azaltmaktır. Gereksinim azaltma modelinde birey, mevcut durumdaki gereksinimlerini giderebileceği mesleklere yönelir.
- **Olası kazanç modeli (probable gain model):** Bu model içinde bulunan toplumun istihdam edilen alanlarıyla ilişkilidir. Olası kazanç modelinde birey, en iyi düzeyde kazanç sağlayabileceği mesleğe yönelme eğilimi gösterir.
- **Sosyal yapı modeli (social structure model):** Bu model, “bireylerin kariyer kararları sayesinde çeşitli sosyal yapılar tarafından uygulanan sınırları ve sağlanan hareketliliği vurgular. Bu modele göre belirli alternatifler, yollar veya kariyerler göz önüne alındığında belirli sonuçların ortaya çıkma

ihtimalinin çok yüksek olduğunu ve kesinlik olarak değerlendirildiğini söyler” (Şen, 2017, s.8). Sosyal yapı modeline göre toplum içerisinde yüksek statüye sahip kişiler kendilerine eşdeğer statülerden hoşlanırlar.

- **Karmaşık bilgi işleme modeli (complex information processing model):**
Bu modelde esas öncelik bireyin birbirinden farklı pek çok davranışsal alternatif ile karşılaşmasıdır. Karmaşık bilgi işleme modeli bireyleri, farklı olasılıklar ile karşı karşıya kalmış birer satranç oyuncusu olarak nitelendirir.

Sonuç olarak Hilton’a göre karar verme kuramının en önemli olgusu bireyin kendine ve sosyal çevresine dair yaşadığı çatışmaların azaltılmasıdır. Çelişkinin veya çatışmanın neden ortaya çıktığını ve azaltabilmek amacıyla nasıl bir yol izlenebileceğini belirlemek önemlidir. Çünkü bu kurama göre bireyin karar verme sürecinde karşılaştığı güçlükler, “bilişsel çelişkiyi azaltmayan bir dizi başarısız çaba” olarak değerlendirilmektedir (Vurucu, 2010, s.23). Tüm bunlar belirlendikten sonra çatışmayı azaltabilecek davranışlar ve bu davranış şekillerinin kısa ve uzun vadede etkilerini belirlemek gerekmektedir (Vurucu, 2010).

2.1.2.1.2. Gelatt’a Göre Karar Verme

Gelatt’a göre karar verme sürecinde; yordayıcı sistem, değer sistemi ve ölçüt olmak üzere birbirini art arda takip eden üç sistem bulunmaktadır. Bu sistemlerden ilki olan yordayıcı sisteme göre birey, davranışlarının ve bu davranışlarının sonuçlarının olasılığını değerlendirmelidir. Bu sistemin en önemli kısmı bireyin her bir olasılık hakkında bilgi sahibi olmasıdır. İkinci adımda değerler sistemi gelir ve bu sisteme göre bireyin seçim hakkına sahip olduğu seçenekler, bireyin kendi tarafından objektif olarak değerlendirilmeli ve değerlendirme sonuçlarından istenilenler belirlenmelidir. Son adım ise ölçüttür ve bu basamak seçimi ve değerlendirmeyi içerir. Bu basamakta yapılan seçim ve değerlendirme bireyin sahip olduğu yeterli bilgi sayesinde en etkili şekilde yürütülebilmekte ve yanlış karar seçimi riski de böylelikle minimuma indirilebilmektedir. Bu bağlamda Gelatt’a göre karar verme sürecinin verimli bir şekilde yürütülebilmesi için karar verme sürecinde aktif rol alan bireyin muhakkak bilgi sahibi olması gerekmektedir (Karahana, 2019).

Gelatt’ın karar verme sürecinde, tüm bu bilgilere ek olarak, “olumlu belirsizlik” kavramından da bahsettiği ifade edilmektedir. Olumlu belirsizlik olgusu bireyler açısından, gelecekte kesin olarak emin olmamayı ve belirsizliği yaşamı için

olumsuz bir durum olarak nitelendirmemeyi ifade etmektedir. Bu bağlamda Gelatt'a göre bireylerin doğru karar verebilmeleri için sahip oldukları bilgileri sürekli içinde bulunulan zamana ve topluma göre güncellemeleri gerekmektedir. Bir karar, en doğru yöntem ve strateji kullanılarak verilmiş dahi olsa dünyada ve içinde bulunulan toplumda yaşanabilecek en ufak bir değişim nedeniyle geçerliğini yitirme tehlikesiyle sürekli olarak karşı karşıyadır. Bu nedenle bireyin yaşayabileceği her türlü belirsizlik durumuna hazırlıklı olması ve bu belirsizlik durumunu bir bakıma lehine çevirmesi gerekmektedir (Deryahanoğlu, 2014).

2.1.2.1.3. Bergland'a Göre Karar Verme

Bergland'a göre karar verme süreci; "problemin hissedilmesi, problemin tanımı, seçeneklerin oluşturulması, seçenekler hakkında bilgi toplanması, toplanan bilgilerin istekleri karşılama açısından değerlendirilmesi, uygun seçeneğin belirlenerek planın uygulamaya konması ve sonucun değerlendirilmesi" aşamalarından geçmektedir (Vurucu, 2010, s.24). Bu aşamalardan problemin hissedilmesi, yeni bir davranış arayışı ve bu yeni edinilen davranışın alışkanlığa dönüştürülmesi olarak tanımlanırken problemin tanımı aşaması, sorun teşkil eden davranışın hissedilmeye ve çözülmesi gereken bir sorun olarak nitelendirilerek adlandırılması olarak ifade edilmektedir. Seçeneklerin oluşturulması, tüm olasılıklar değerlendirildiğinde gerçekleşme olasılığı en yüksek olanı tercih etme olarak tanımlanır. Son olarak seçenekler hakkında bilgi toplama ise tüm alternatiflerin olumlu ve olumsuz yönlerinin objektif olarak ortaya konması olarak belirtilmektedir (Tecimer, 2017).

2.1.2.1.4. Littrel'e Göre Karar Verme

Littrel'e göre karar verme süreci yedi aşamadan oluşmaktadır. Bunlar; "problemin tanımı, amaçlar oluşturma, kaynakların belirlenmesi, seçeneklerin göz önünde bulundurulması, karar verme, kararın uygulamaya konulması ve sonuçların değerlendirilmesidir" (Tecimer, 2017, s.24).

- **Problemin tanımı:** Verilecek kararın bireyin hayatında ne gibi bir yere sahip olacağının belirlenmesidir.
- **Amaçlar oluşturma:** Bireyin kişisel amaçlarının belirlenmesidir.
- **Kaynakların belirlenmesi:** Belirlenen kişisel amaçlara ulaşabilmek adına bu amaçların yerine getirilmesi için gerekli olan özelliklerin ve bu bağlamda kullanılabilecek kaynakların belirlenmesidir.

- **Seçeneklerin göz önünde bulundurulması:** sahip olunan alternatiflerin tarafsız olarak yeterli ve eksik yönlerinin belirlenmesi ve bu seçeneklerin belirlenen amaçlara ulaşılabilmek adına yeterli olup olmadığının test edilmesidir.
- **Karar verme:** belirlenen seçenekler arasından amaca en uygun olanının seçilmesidir.
- **Kararın uygulamaya konulması:** Diğerk alternatifler arasından karar verilen seeneğın uygulanabilir hale getirilmesidir.
- **Sonuçların değerlendirilmesi:** Belirlenen amaçlara ulaşılp ulaşılamadığđ ve sürecin en başında belirlenen problemin tam manasıyla üzülüp zlemediğđ değerlendirilir.

Sonuç olarak yukarıda belirtilen karar verme kuramlarının tümü incelendiğinde bireyin amaçlarının açık bir şekilde belirlenmesi, karar verilecek konu ile ilgili kararı verecek kişılerin şahsen bilgi toplaması ve toplanan bu bilgilerin objektif olarak değerlendirilmesi, elde edilen bilgiler ışığında oluşturula seçenekler arasından en uygun olanın seçilmesi ve yapılan seçim sonucunun yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda karar verme süreci, rastgele yrtlmeyecek kadar kapsamlı ve önemli bir süreçtir ve birbirini peşi sıra takip eden bir dizi aşamadan meydana gelmektedir (Vurucu, 2010).

2.1.3. Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler

Meslek seçimi, bireyin seçenekler arasından kendine en uygun olan mesleğe yönelmesi olarak ifade edilmektedir, ancak aslında meslek seçiminin böylesine sıradan bir seçim olarak algılanması süreci tanımlamada yetersiz kalmaktadır. Meslek seçimi ile birey, yaşamının büyük bir kısmında yapacağı iş ile birlikte yaşam standartlarını ve sosyal çevresini de seçmektedir ki bu bağlamda meslek seçimi kişinin yaşamında önemli dönüm noktalarından biridir. Bu nedenle kişilik özelliklerine uygun, kendilerini en iyi şekilde ifade edebilecekleri ve hayatlarının büyük bir bölümünde bu işi yapmaktan hoşnut olacakları birer meslek seçmek hem bireyler açısından hem de toplumun başarısı ve gelişmesi açısından oldukça büyük önem taşımaktadır (elik & zmez, 2014).

Meslek seçim sürecini etkileyen birçok faktörün varlığından söz etmek mümkündür. Ancak böylesine önemli bir süreç olan meslek seçim sürecini etkileyen faktörler belirlenirken herkesçe kabul görmüş bir sınıflamaya ulaşmak mümkün değildir. Bu bağlamda Savickas meslek seçiminde değer ve inançlarında etkili olduğundan bahsederken Kuzgun ve Hamamcı, meslek seçimini etkileyen faktörleri “psikolojik (ilgi, yetenek, değer vb.) ve sosyal içerikli faktörler (aile özellikleri, sosyo-ekonomik düzey, cinsiyet vb.) olarak iki grupta incelemiştir. Korkut Owen (2008) ise meslek seçimini etkileyen faktörleri bireysel, sosyal, politik ve şans olarak dört grupta toplamıştır” (Akyıldız, 2017, s.76). Bu çalışmada Korkut Owen (2008) tarafından geliştirilen sınıflama kullanılacaktır.

2.1.3.1. Bireysel Özellikler

Bireysel özellikler meslek seçim sürecinde etkili olan önemli faktörlerden biridir. Bu kategori altında bireyin ilgisi, yeteneği, kişilik özellikleri, değer yargıları, ihtiyaçları, fiziksel özellikleri vb. sayılabilir. Kişinin bireysel özelliklerinin birçoğunun seçilen mesleğin özellikleri ile uyumlu olması, mesleğin uzun vadede daha etkili ve verimli yürütülebilmesi açısından da oldukça önemlidir. Bu çalışmada bireysel özellikler başlığı altında; ilgiler, yetenek, kişilik özellikleri ve fiziksel özelliklerden söz edilecektir.

- **İlgiler:** İlgi, kişilerin zor koşullarda dahi yapmayı seçtikleri ve zevk aldıkları faaliyetler olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda kişilerin ilgi duydukları bir alanda çalışıyor olmaları mutlu olmaları yolunda bir araç olacaktır ve böylelikle kişi iş doyumuna ulaşacaktır. Kişi yaptığı iş çok zorlayıcı olsa bile ilgi duyduğu bir alan olduğunda daha yüksek performans gösterme eğilimi içerisindedir. Tüm bu bilgiler ışığında ilgilerin meslek seçiminde önemli bir faktör olduğu açıkça görülmektedir. Bu nedenle meslek seçim sürecinde olan bireylerin ilgi duydukları alanlar iyice belirlenmeli, seçim yaparken bu alanlar da muhakkak dikkate alınmalıdır (Yelken, 2008).
- **Yetenek:** Meslek seçimini önemli ölçüde etkileyen faktörlerden biri olan yetenek, bir işi daha hızlı ve başarılı yapabilme becerisi olarak ifade edilmektedir (Atli, 2012). Bir başka ifade ile yetenek, öğrenme gücüdür (Çurğatay, 2010). Alan yazın incelendiğinde yetenek türleri açısından değişik sınıflandırmalar ile karşılaşılmaktadır, ancak bütün çalışmaların ortak kararı;

kişinin sahip olduğu yetenek türü ve düzeyi seçeceği mesleği büyük ölçüde etkilemektedir. Bu bağlamda kişinin kendini tam anlamıyla tanıması ve bu seçim sürecini o doğrultuda yönlendirmesi gerekmektedir, ancak etkili bir meslek seçimi için de kişinin yalnızca kendini tanıması eksik olacaktır. Seçilecek meslek dalında sahip olunması gereken yeteneğin türü ve düzeyi bilinmeli ve kendi yetenekleri ile ne ölçüde uyum sağladığı objektif olarak değerlendirilmelidir. Seçilen meslek bireyin sahip olduğu yetenek düzeyinin aşağısında ise birey, meslek hayatında aradığı doyuma ulaşamayacaktır. Ayrıca yetenek, bireyin ne tür faaliyetlerde başarıya ulaşabileceği, beceri kazanmak amacıyla hangi eğitimlere katılması gerektiği ve böylelikle hangi mesleğe yönelmesi gerektiği konusunda önemli bir yordayıcı rolü üstlenmektedir (Atli, 2012).

- **Kişilik Özellikleri:** Kişilik, her bireyin kendine özgü olan ve bir durum karşısında bireyin ortaya koyduğu, görece sabit, düşünce ve davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Mesleğin de kişinin yaşamının neredeyse yarısında var olduğu düşünüldüğünde meslek seçimi ile kişilik arasındaki ilişkiyi göz ardı etmek mümkün olmamaktadır. Bu bağlamda kişiliğine uygun meslek seçen kimselerin, rastgele seçim yapanlara oranla iş doyumuna ulaşmalarının daha yüksek olduğundan söz edilmektedir. Ayrıca her bireyin olduğu gibi her meslek dalının da bireyde sahip olunmasını talep ettiği birtakım özellikler vardır, ki bu özelliklere sahip bireyler bu alanları seçtiklerinde daha mutlu dolayısıyla da daha verimli olmaktadır. Örneğin, içedönük bireyler çok sosyal ortamlardan rahatsızlık duyabilirken dışadönük bireyler ise bir örgüt içerisinde olmaktan hoşlanırlar. Bu noktada birey, kişilik özelliklerinin farkında olmalı ve meslek seçimi yaparken muhakkak bu özelliklerini de dikkate almalıdır (Köroğlu, 2014).
- **Fiziksel Özellikler:** Dışarıdan bakıldığında bireyde ilk olarak görünen fiziksel özellikler, bireylerin yaşlarını, vücut yapılarını, bedensel güç ve yeterliliklerini, boylarını, dışarıdan görünen duyularını, ses ve konuşmalarını ifade etmektedir. Fiziksel özellikler, bireylerin meslek seçim süreçlerini etkileyen önemli faktörlerden biridir. Örneğin, görme ile ilgili sorun yaşayan bir birey pilot olamamakta, polislik ve askerlik gibi bedensel gücü önemseyen meslekler için belirli vücut kriterleri bulunmaktadır. Bu bağlamda bireylerin

sahip oldukları fiziksel özellikler ile seçecekleri meslek uyumlu olmalıdır (Aksoy, 2018).

2.1.3.2. Sosyal Faktörler

İnsan sosyal bir varlık olduğundan yaşamlarının dönüm noktalarından biri olan meslek seçimi de sosyal faktörlerden etkilenmektedir. İlgili alan yazın incelendiğinde sosyal faktörler başlığı altında bireylerin duyguları, değerleri, aile ve sosyal çevre ile ilişkileri ve beklentileri, içerisindeki bulundukları toplumun kültürü ve toplumlar üzerinde önemli bir etkileme gücüne sahip olan medyadan söz edildiği görülmektedir. Bu çalışmada meslek seçimini etkileyen faktörlerden aile, sosyal çevre, kültür ve medya konu edinilmektedir.

- **Aile:** Birçok farklı ülkede olduğu gibi ülkemizde de meslek seçimi genellikle bireylerin ergenlik dönemleri ile birlikte lise yıllarına denk gelmektedir ve dönem itibarıyla henüz net olarak kendini tamamlayamamış gençlerin böylesine önemli bir süreçte doğru karar verebilmeleri için yönlendirme önemlidir. Bu bağlamda aileler, gençleri yönlendirme konusunda en büyük etkiye sahip unsurdur. Bir ailenin gelir durumu, geçmiş yaşantıları, kültürü, ebeveynlerin eğitim düzeyi, beklentileri, mesleklere ilişkin görüşleri meslek seçim sürecinde etkilidir (Korkut Owen, 2008). Aynı zamanda ailenin bireye yaklaşım şekli de meslek seçimi üzerinde etkili olmaktadır. Eğer aile bireye demokratik bir bakış açısıyla yaklaşırsa meslek seçimi daha özgür olarak gerçekleştirilirken aile katı kurallara sahipse birey, ailenin beklentilerini karşılayabileceği bir meslek seçme eğilimi göstermektedir (Akyıldız, 2017). Ülkelerin değişen ekonomik durumları, giderlerin her geçen gün artması, toplum arasındaki statünün gelir düzeyine bağlı olması gibi durumlar nedeniyle aileler çocuklarını yüksek gelir elde edebilecekleri mesleklere yöneltme eğilimi göstermektedirler, ki şartlara bakıldığında bu durumun çok da yanlış olduğu söylenemez ancak eksikliğinden söz edilebilir. Birey muhakkak maddi bir gelir elde edebileceği bir meslek seçmelidir fakat meslek seçimi yalnızca gelire bakılarak yapılmamalıdır. Bireyin gelir elde edebilmesinin yanında kendine uygun, iş doyumuna ulaşabileceği bir meslek seçmesi gerekmektedir (Aksoy, 2018).

- **Sosyal Çevre:** Kişinin sosyal çevresinde gözlemleme şansı bulduğu ya da rol model olarak aldığı kimseler de meslek seçim sürecinde oldukça önemlidir. Bu kişiler ebeveynler, öğretmenler, arkadaşlar ve meslek seçim sürecinde bulunan birey tarafından kahraman olarak nitelendirilen kimselerdir. Aynı zamanda birey çevresinde yaygın olarak icra edilen mesleği seçme eğilimi de göstermektedir. Örneğin, madenleriyle ünlenen Zonguldak'ta maden ile ilgili mesleklerin seçilme oranı diğer meslek dallarına göre daha yüksektir (Akyıldız, 2017).
- **Kültür:** Sosyal bir varlık olan insan içinde yaşadığı toplumun gelenek ve göreneklerinden, inanç sisteminden ve beklentilerinden etkilenmektedir. Kültür tüm bu unsurları içermekle birlikte nesilden nesle aktarılmaktadır ve toplumu oluşturan insanlar da kültürü benimsemişlerdir. Bu bağlamda kültür, meslek seçim sürecini de etkilemektedir (Korkut Owen, 2008). Toplamlar tarafından kabul gören meslekler kültüre bağlı olarak farklılık göstermektedir. Aynı zamanda toplumun cinsiyetlere yüklediği anlama göre de meslek seçimi şekillenmektedir. Geleneksel bir yapıya sahip kültürlerde erkeklere daha fizik gücü isteyen meslekler uygun görülürken kadınlara görece daha kolay, fizik gücü gerektirmeyen, tabiri caizse masa başında geri planda kalmış meslekler uygun görülmektedir. Ancak modern yapıya sahip kültürlerde meslek seçim süreci daha demokratik olarak yürütülmektedir ve kadınlara da istedikleri şartlarda her mesleği seçme hakkı tanınmaktadır (Akyıldız, 2017).
- **Medya:** Değişen dünya ile birlikte kitle iletişim araçları insanların günlerinin büyük bir kısmında maruz kaldıkları kaynaklar haline gelmiştir. Bu noktada bireylerin gündelik hayatları ile birlikte karar verme süreçleri de kitle iletişim araçlarından etkilenmektedir. Aynı zamanda bireylerin meslek seçimlerinin de medya ve özel olarak televizyon kanallarında sık modellenen meslek grupları doğrultusunda şekillendiği görülmektedir (Akyıldız, 2017).

2.1.3.3. Politik Faktörler

Ülkedeki öğrencilerin eğitimi ve sonrasında istihdam edilebilmeleri için gerekli olan tüm anayasal düzenlemeler politik güç tarafından belirlenmektedir. Bu bağlamda politik faktörler, bireylerin meslek seçim süreçlerinin belirleyicilerinden biri olmaktadır (Bakırcıoğlu, 2002). Ülkemizde üniversiteye yerleştirmeden bazı

meslek dallarında işe yerleştirmeye kadar farklı birçok basamakta merkezi sınavlar uygulanmaktadır. Meslek seçimi bir noktada bu sınavların sonuçlarına göre belirlenmektedir. Örneğin, öğretmenlik mesleği için uygulanan Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) sonuçlarına bağlı olarak gerçekleştirilen öğretmen atamalarında bransa verilen kontenjanın az olması halinde öğrenciler o branşı seçmek istememektedirler. Bir başka örnek olarak, ülkemizde işçi ve memur maaşları belirlenirken bu meslek dallarına ait sendikalar toplu sözleşme güçlerini siyasilere üzerinde bir baskı unsuru olarak kullanmakta ve maaş düzenlemeleri her iki tarafın ortak kararı ile gerçekleştirilmektedir. Bu noktada bireylerin işçi ya da memur olmak istemeleri üzerinde politik faktörler etkili olmaktadır. Tüm bu açıklamalar ışığında sisteme ilişkin tüm değişiklikler meslek seçim sürecini etkilediğinden politik faktörler bu süreç için oldukça önemli değişkenlerden biridir (Atli, 2012).

2.1.3.4. Şans Faktörü

Şans, Türk Dil Kurumu (TDK) tarafından kişinin çabasından çok tesadüfi olarak elde ettiği elverişli durum olarak tanımlanmaktadır. Bu noktada kişinin kontrolünde olmayan olaylar, sosyal çevrede karşılaşılan durumlar, ülke genelini etkileyen hastalıklar, doğal afetler vb. şans faktörü altında değerlendirilmektedir. Krumboltz'a göre ortaya çıkacak yeni istihdam alanları ile ilgili hiç kimsenin bir öngörüsü bulunmamaktadır ve bu alanların birini seçen kişi kendi emeği değil şans faktörü etkili olmuştur (Akyıldız, 2017). Böylece şans faktörü kişinin beklentileri dahilinde değil, tam aksine beklenmedik zaman ve şartlarda ortaya çıkmakta ve bireylerin meslek seçimlerini etkileyen faktörlerden biri olmaktadır (Aksoy, 2018).

2.2. Mesleki İlgi

Bu bölümde ilgi ve mesleki ilgi kavramlarının tanımı ve kapsamından, mesleki ilginin gelişiminden, mesleki ilgilerin kararlılığından, mesleki ilgilerin ölçülmesinden ve meslek seçiminde ilgilerin öneminden bahsedilmiştir.

2.2.1. İlgi Kavramının Tanımı ve Kapsamı

İlgi kavramı ile ilgili nasıl tanımlanabildiği ve ne şekilde ölçülebildiğine ilişkin ilk çalışmaların I. Dünya Savaşı sırasında Carneige Teknoloji Enstitüsü'nde başlatıldığı ileri sürülmektedir (Vardarlı, 2014). Yapılan ilk çalışmalardan günümüze kadar uzanan bu süreçte herkesçe kabul gören bir tanım yapılamamıştır. Türk Dil Kurumu (TDK) tarafından “belirli bir olay ya da etkinliğe yakınlık duyma, ondan

hoşlanma ve ona öncelik tanıma” şeklinde ifade edilen (TDK, 2019) ilgi kavramının çeşitli kimseler tarafından değişik tanımları yapılmıştır. Strong (1955)’ a göre ilgi, bir uyarıcıya karşı gösterilen olumlu ya da olumsuz tepkidir ve ilgilinin varlığından söz edebilmek için kişinin bir obje ya da olayın varlığından haberdar olması ve ayrıca obje ya da olaya karşı kendi durumunun da farkında olması gerekmektedir. Neticede sözü edilen obje ya da olaya doğru bir eğilim mevcut ise kişinin hoşlandığı, uzaklaşma eğilimi var ise de hoşlanmadığı kanısına varılır. Bu bağlamda ilgi bir tropizm olarak düşünülebilmektedir (Kuzgun, 2006). Roe (1957)’ye göre ilgi, kişinin özel olarak bir çaba sarf etmeden doğal akışta dikkat ettiği, gözlemlediği ve bu gözlemleri sonucunda üzerinde fikir yürüttüğü ve tatmin duyarak yaptığı işlerdir (Özgüven, 2005). Bu bağlamda Roe’ye göre ilgi, dikkat ve enerjinin uzun süre aynı noktada toplanmasıdır. Başka bir tanımda ise ilgi, kişinin en zor şartlar altında bile bir olay ya da objeye karşı uzun bir süre devam eden bağlanma isteği olarak ifade edilmektedir (Tan, 1972). Kowalski ve diğerlerine (2017) göre ilgi, kişinin ihtiyaçlarını giderebilme gücüne sahip olan ve beğenme ya da beğenmeme hissi olarak tanımlanmaktadır. Bir başka deyişle ilgi, belirli faaliyetlere kişinin kendi isteğiyle katılması, bu faaliyetlere katılım gösterirken bıkkınlık yerine istek, yorgunluk hissi yerine ise dinlenme hisse duyma gibi bir içsel motivasyon kaynağı olarak tanımlanmaktadır. Tüm bu tanımlardan hareketle dikkat edilmesi gereken husus, ilginin hiçbir zorlama olmadan kişinin tercihlerine dayanması ve enerjisini yoğunlaştırarak yapmaktan doyum sağladığının vurgulanmasıdır. Ayrıca ilgi, uzun vadeli yönelimleri ifade etmektedir.

Bireylerin ilgileri dört farklı şekilde saptanabilmektedir. Bunlar; (Sağlam, 2009).

- **Belirtilen İlgi:** Bireyin kendisine nelerde hoşlandığı, hangi olay ya da objeye karşı ilgisinin olduğunun açık bir şekilde sorularak yanıtın sözel olarak alınmasıdır.
- **Gözlenen İlgi:** İlgi alanları kişinin nelerden hoşlanıp hoşlanmadığının dışarıdan bir kimse tarafından gözlenmesi ile saptanır.
- **Başarı Testleri ile Belirlenen İlgi:** İnsan ilgi duyduğu alana ilişkin bilgileri öğrenme eğilimi gösterir ve bu doğrultuda da öğrendiği bilgilerin yer aldığı bir testteki soruları doğru cevaplayacaktır. Yani, kişinin ilgi alanlarının ilgi duyduğu hususta başarı testlerine tabi tutularak saptanmasıdır.

- **İlgi Envanterleriyle Belirlenen İlgi:** Bireye çeşitli faaliyetler ve meslek işlemleri verilerek aralarından seçim yapması istenir ve birey kendini yazılı olarak betimler (Yeşilyaprak, 2004).

2.2.2. Mesleki İlgi Kavramının Tanımı ve Kapsamı

İlgi kavramı üzerinde çalışan araştırmacıların bir kısmı ilgi kavramı ile mesleki ilgi kavramlarının birbirleriyle aynı olduğunu ifade ederken özel olarak mesleki ilgi hakkında araştırmalar yapan kuramcılar, bu kavramın ayrı olarak ele alınması gerektiğini ifade etmektedirler. Mesleki ilgi, kişinin bir mesleğe ve o mesleğin içerdiği faaliyetlere yönelik göstermiş olduğu pozitif davranış ya da meslek seçim sürecinde gösterdiği dikkat olarak tanımlanmaktadır (Deniz, 2009). Çelik (2019) ise bu kavramı, ilgili alan yazında yer alan diğer çalışmaları da göz önüne alarak, bireyin meslek ya da mesleğe ilişkin faaliyetlere yönelik olarak gösterdiği eğilimin derecesi olarak tanımlamaktadır.

2.2.2.1. Mesleki İlgilerin Gelişimi

Mesleki gelişim süreci, kimi zaman çocuğun çevresinde rol model aldığı bir insanın sahip olduğu mesleği yapmak istemesiyle kimi zaman da zihninde bir mesleğe ilişkin düşüncelerin oluşmasıyla başlamaktadır. Bu süreç, çocukluk yıllarından başlayıp kişinin yetişkinliğe ulaşarak bir mesleği yapmaya başlamasına kadar, çeşitli gelişim dönemlerinde farklılaşarak, devam etmektedir. Mesleki gelişim sürecini etkileyen birçok faktörden söz etmek mümkündür. Bu faktörler, aile, sosyal çevre, eğitim, bireysel ihtiyaçlar, ilgi duyulan alanlar, değerler, sahip olunan çeşitli beceriler ve piyasanın istek ve ihtiyaçlar şeklinde sınıflandırılmaktadır. Sayılan bu faktörlere ek olarak, bireyin hayatında karşılaştığı tesadüfi durumlar da mesleki gelişim sürecini etkilemektedir (Yeşilyaprak, 2020).

Bireyin ergenlik dönemi boyunca kişiliğindeki değişim ve gelişimden kaynaklı olarak mesleki ilgisi de zaman zaman değişim göstermektedir. Bu dönemde bireyin kimliğinin oluşması, sosyal alanlarda yaşadığı değişim, psikolojik değişim ve gelişimler, fizyolojik değişimlerle birlikte akranların kendi aralarında, aile ortamında ya da okul gibi sosyal çevrelerde yaşadıkları rol değişiklikleri mesleki gelişim sürecini yakından etkileyen faktörlerdendir (Low ve Rounds, 2006).

Mesleki gelişim süreci hakkında çalışan birçok araştırmacıya göre bireylerin gelecekte sahip olmak istedikleri meslekler ile ilgili planları ergenlik dönemi ile birlikte daha gerçekçi bir boyuta geçmektedir. Ergenlik dönemi öncesi yaşlarda meslek seçimi ve kariyer planlama konularında daha hayalperest olan bireyler ergenliğin ilerleyen dönemlerinde yani genç yetişkinlikte bu konu hakkında daha gerçekçi davranırlar. Toplumların birçoğunda meslek tercihlerine dair ilk adımların 14-18 yaşları arasında atıldığı görülmektedir. Bu aralıkta, bireyler kendi özelliklerini göz önüne alarak uygun olabileceğini düşündükleri meslekler hakkında fikir sahibi olma eğilimi gösterirler. Henüz net olarak bir meslek seçimi yapmaları mümkün olmasa da bilgi, beceri, değer ve ilgilerine göre en uygun olmayanları eleyerek seçeneklerini minimuma indirdikleri görülmektedir. Sonraki aşama olan 18-22 yaş aralığında ise ülkemizde de olduğu gibi mesleki ilgileri özelleştirme dolayısıyla da belirli bir alanda uzmanlaşma ihtiyacı duyan bireyler için bu doğrultuda ilerleyebilmek adına doğru bilgileri arama süreci başlar.

Mesleki ilginin gelişimi hususunda ilgili alanyazında kalıtımın etkili olup olmadığını konu olan bazı araştırmalar mevcuttur. Low ve Rounds (2006)' a göre kalıtım ile aktarılan genler kişinin mesleki ilgisinin gelişimi sürecinde %40 ile %50 oranında etkili olmaktadır. Bu konuyu ele alan başka bir araştırmada rastgele seçilerek eşleştirilen bir baba ile bir oğul çiftlerinde mesleki ilgi alanları arasındaki korelasyon 0.03 olarak saptanırken biyolojik baba oğul çiftlerinde korelasyon katsayısı 0.38 olarak hesaplanmıştır. Buna ek olarak ele alınan ikiz kardeşlerin mesleki ilgileri arasındaki korelasyon katsayısının 0.50 olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgulardan yola çıkarak da mesleki ilgi alanları üzerinde katılımsal faktörlerin önemli bir etkiye sahip olduğu söylenebilmektedir (Super & Crites, 1963; akt. Kuzgun, 2020). Mesleki ilginin gelişimi aynı zamanda kişilik gelişimiyle de yakından ilgilidir. Holland (1997)'a göre kişinin gelecekte seçeceği meslek, çok büyük oranda edindiği bireysel tecrübeler ve yaşantılar sonucunda ortaya çıkan gelişim ölçüsüne göre belirlenmektedir. Kişiliğin gelişiminde ilgiler de belirleyici olduğundan sonrasında yapılacak bir meslek seçiminde de kişiliğin etkilerine rastlamak olağandır. Alanyazın incelendiğinde geçmiş yıllara ait çalışmalarda kişilik gelişimi ve kişilik tipleri ile mesleki ilgilerin ayrı ayrı ele alındığı ve aralarındaki ilişkiden bahsedilmediği görülürken sonrasında ortaya çıkan, kişilik tipleri ile meslek seçimi birbirinden kesin olarak ayrılamaz fikri ile birlikte her iki kavramı da ele alan

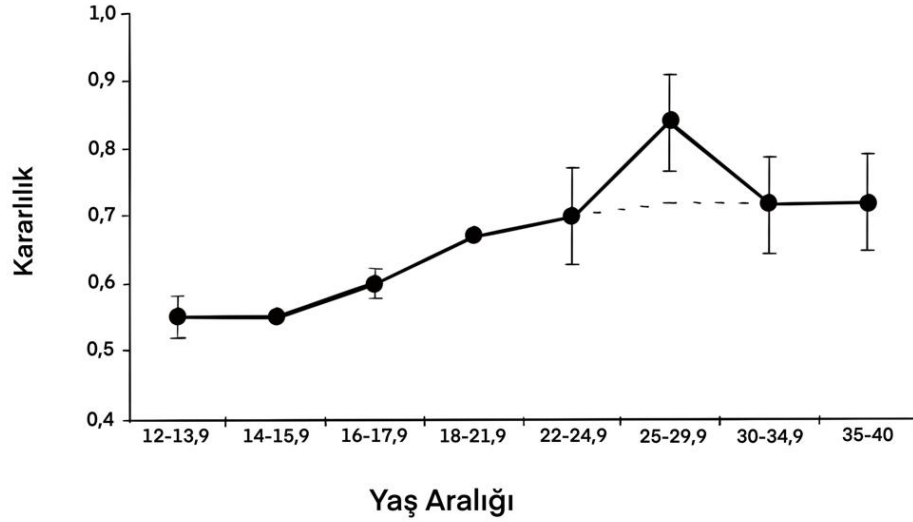
Çalışmaların sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Ayrıca son yıllarda yapılan pek çok çalışmada kişiilik özelliklerini ölçmek için kullanılan ölçek ve anketlerde mesleki ilgilere dair maddelerin bulunduğu gözlemlenmektedir (Alkan, 2021).

Mesleki gelişim sürecini etkileyen birçok faktörden söz etmek mümkün olmakla birlikte kişi, farklı farklı alanlarda bilgi, beceri ve yeteneklerini değerlendirerek de hangi alana ait etkinliklerden hoşlanıp hoşlanmadığını belirleyebilir. Her ne kadar ilgilerin genlerle aktarıldığı, kişiliğin etkili olduğu söylense de ilgilerin oluşmasında kişinin evre ile etkileşimi daha büyük bir etki gücüne sahiptir. Bu bağlamda kişinin aile ve okul ile ilişkisinin ilgilerini belirlemesinde önemli olduğu kabul edilmekte ve dolayısıyla da ailenin ve okulun, kişinin ilgilerini belirleyerek geleceğini şekillendirmesinde sorumluluk bilinciyle hareket etmeleri beklenmektedir (Yeşilyaprak, 2020).

2.2.2.2. Mesleki İlgilerin Kararlılığı

Kararlılık, herhangi bir psikolojik değişkenin kısa vadede değişim göstermeyerek stabil kalması olarak tanımlanmaktadır ve bu bağlamda ergenliğin ilk yıllarında mesleki ilgiler oldukça kararsızdır. Ayrıca mesleki ilgileri etkileyen çevresel faktörler de sıkça değişiklik göstermektedir (Kuzgun, 2020). Ergenlik döneminin sonlarına doğru yavaş yavaş durulmaya başlayan mesleki ilgiler, niversiteye geçiş ile birlikte büyük oranda kararlılık göstermeye başlar (zgven, 2007). Low ve Rounds (2006) yaptıkları bir araştımda, mesleki ilgilerin hangi yaş aralıklarında değişken, kararlı ve durağan olduklarını ortaya koyan bulgular elde etmişlerdir.

Şekil 1. Mesleki İlgilerin Kararlılığı



Şekil 1. incelendiğinde mesleki ilgilerin kararlılığının ülkemiz eğitim sistemi göz önüne alındığında liseye geçişten üniversite mezuniyetine kadar, hatta çalışma hayatının ilk yıllarında da sürekli artış eğiliminde olduğu ve en yüksek artışın ise üniversite döneminin sonlarında yaşandığı görülmektedir. Ergenlikten yetişkinliğe geçişin ilk adımları olan 18 yaşından sonraki dönemde, gençler kendilerini sosyal hayatta da yetişkin olarak görme isteği taşırlar. Alışık oldukları ve uzun zamandır içerisinde yer aldıkları ortamlardan uzaklaşarak ailelerinden ayrılma isteği duyarlar ve aynı zamanda bu dönemde yeni iş ve üniversite ortamı ile de tanışırlar. Aileden uzaklaşma ile birlikte hayatlarında yer alan sosyal kısıtlamaların azaldığı bu dönemde, yeni kişiler, dersler, boş zamanda yapılabilecek faaliyetler ve yeni sosyal çevreden kendi ilgi alanlarına en uygun olanı seçme eğilimi gösterirler. Tüm bu dönemlerin sonunda mesleki ilgiler 25 yaş ile birlikte kararlılık göstermeye başlar ve hatta yalnızca kararlılıkla kalmayıp daha farklı alanlarda çeşitlenmeye başlar.

2.2.2.3. Mesleki İlgilerin Ölçülmesi

Alanyazın incelendiğinde mesleki ilgileri ölçmek için genellikle iki yöntemin kullanıldığı görülmektedir. Bunlar; mesleki ilgiyi ölçen envanterler kullanmak ve bireye hangi mesleğe ilgi duyduğunu doğrudan sormaktır. Bireye bu soruyu doğrudan yöneltmek envanter kullanmaya kıyasla daha kolay gibi gözükse de elde edilebilecek sonuçlar açısından çokta kullanışlı olmayabilir. Çünkü kişiye yöneltilen

bu soruya karşılık alınabilecek cevapta toplumsal normların ve toplumun mesleklere atfettiği değerlerin izlerine rastlamak olası bir durumdur. Oysa ki mesleki ilgi envanteri kullanarak ilgileri belirleme sürecinde, kişiye sonuçların yalnızca araştırmada aktif rol alan kimselerce görülüp değerlendirileceğinin aktarılması ile birlikte birey kendisi ile baş başa kalacak ve toplumsal izlerden uzak olarak daha objektif şekilde cevaplayabilecektir. Kariyer planlaması ve kariyer danışmanlığı çalışmaları yürüten Harrington ve Feller (2004), mesleki ilgi envanterlerinin en sık başvurulan ölçme araçlarından olduğunu belirtmektedirler. Kuzgun (2020), mesleki ilgi envanterlerinin yararları üzerinde durmuştur. Bu yararlar;

- Kişinin hayal ettiği kariyerin gerçekleşmesine yardım ederler.
- Kişinin ilgileri ile becerilerinin uyumu hakkında bilgi verirler, bir tutarsızlık mevcut ise de bu tutarsızlığın tespitinde rol oynarlar.
- Kişinin ilgilerinin objektif olarak belirlenmesinde etkilidirler.
- Kişinin sahip olduğu ilgiler ile meslekler arasındaki ilişkiyi ortaya koyarak kişinin meslek alternatiflerinin çoğalmasına yardımcı olurlar.
- Kişinin becerileri ile ilgileri arasındaki farklılıkları tespit ederler ve böylelikle meslek seçimi sürecinde yol göstericidirler.

2.2.3. Meslek Seçiminde İlgilerin Önemi

Doğru meslek seçimi, hem bireylerin kariyerlerini planlayarak başarılı olmalarında hem de toplum açısından faydalı olmalarında oldukça önemlidir. Kendisi için en doğru mesleği seçen kişi, görevlerini büyük bir özveri ile yerine getireceğinden içinde bulunduğu örgüte ve dolayısıyla da topluma katkısı büyük olacaktır. Meslek seçimi anlık tercihlerden ziyade kişinin yaşam öyküsüyle de ilişkili olan uzun vadeli bir süreçtir. Bu sürecin en doğru şekilde yürütülebilmesi için bireylerin kişisel özellikleri, yetenekleri, istek ve ihtiyaçları ve ilgileri muhakkak dikkate alınmalıdır.

2.3. Öğretmenlerin Mesleki Performansları

Bu bölümde çalışmanın bir diğer ana unsuru olan öğretmenlerin mesleki performans düzeyleri üzerinde durulmuştur. Öğretmenlerin mesleki performanslarının daha net anlaşılabilmesi açısından öncesinde performans kavramının tanımı ve kapsamı, performans yönetimi, performans yönetiminin

aşamaları, sonrasında da performans değerlendirme, performans değerlendirmenin amaçları, öğretmen performansı ve Türkiye’de öğretmen performansının değerlendirilmesi başlıkları yer almaktadır.

2.3.1. Performans Kavramının Tanımı ve Kapsamı

Örgüt, belirlenmiş hedefler doğrultusunda bir araya gelmiş insan topluluğudur ve günden güne çoğalan bu örgütlerin bulundukları piyasada varlıklarını koruyarak faaliyetlerini devam ettirebilmeleri için gerekli olan en önemli unsurlardan biri insandır. Çünkü bir örgütün niteliği çalışanlarının niteliği ile doğru orantılıdır. Bir iş gören olarak insanların örgütler içerisinde göstermiş oldukları çaba, verdikleri emek, özveri ve gerek örgüt içerisindeki diğer insanlarla gerek de örgüt dışındaki insanlarla kurdukları iletişim ve kullandıkları üslup performanslarını belirlemektedir (Kaçar, 2018). Bu bağlamda performans, örgütün amaçlarına ulaşabilmek adına belirlenen faaliyetlerin iş gören tarafından gerektirdiği şekilde yerine getirilmesi ve sonucunda da örgüt açısından önceden belirlenmiş amaçlara yaklaşma derecesidir (Çelik, 2021). Bir başka ifade ile performans, iş görenin kişisel hedefleri ile örgütün hedeflerine ulaşmak amacıyla gerekli davranış ve faaliyetleri başarıyla gerçekleştirme gücü olarak tanımlanmaktadır (Lebas, 1995). Türk Dil Kurumu tarafından ise performans kavramı, “başarım” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2009).

Gelişen ve değişen koşullar ile birlikte yaşanan teknolojik gelişmelerin doğal bir sonucu olarak örgütlerde de değişiklikler meydana gelmektedir. Bu noktada örgütlerin faaliyetlerine devam edebilmesi çalışanlarının gösterdiği performansa bağlıdır. Performans kavramı, başarı ile ilişkilidir ve örgütlerin yüksek performanslı, dolayısıyla da başarılı olabilmelerinin tek yolu performansı yüksek çalışanlara sahip olmaktır. Örgüt içerisinde faaliyet gösteren çalışanların performansları incelenmeli ve değerlendirilmelidir. Sonrasında belirlenen performans kriterlerine göre kabul edilebilir düzeyde olan çalışanlar ile devam edilmeli, ancak performansı düşük olan çalışanlar için motivasyon çalışmaları yapılmalı ve belki de iş birlikteliğine son verilmelidir. Bu noktada örgütlerin varlıklarını koruyabilmeleri ve başarılı olabilmeleri için performans değerlendirme ve etkili bir performans yönetimi gerekmektedir (Kızılkaya, 2019).

2.3.2. Performans Yönetimi

Performans yönetimi, günümüz örgütleri açısından vazgeçilmez unsurlardan biri haline gelmiştir. Örgütlerin bugünü ve geleceği ile ilgili önemli çıkarımlar yapma fırsatı sunan performans yönetimi olgusunun tanımlanmasında birçok farklı fikre rastlamak mümkündür. Dişkaya (2006) tarafından performans yönetimi, örgütü önceden belirlenen hedeflere ulaştırmak amacıyla bugün ve gelecekle ilgili verileri toplayarak bunların karşılaştırılması, yapılan bu karşılaştırma sonucunda örgütün ihtiyaç duyduğu alanları belirleyerek gerekli eğitim süreçlerinin başlatılması süreci olarak ifade edilmektedir. Göksel (2013) ise performans yönetimini, örgüt içerisindeki çalışanların ulaşabilecekleri en üst performans düzeyi için gerekli çalışma ortamının oluşturulması ve örgütün performans değerlendirme kriterlerine göre iyileştirme ve geliştirme süreci olarak tanımlamaktadır. Bir başka ifade ile performans yönetimi, örgüt yöneticilerinin belirlenen hedefler ile iş görenlerin performanslarını uyumlu hale getirme süreci olarak açıklanmaktadır (İlsev, 2016).

Değişen koşullar ile birlikte performans yönetimi, örgütler açısından insan kaynakları yönetiminin (İKY) en önemli faaliyet alanlarından biri haline gelmiştir. Öncelikli olarak örgütün varlık gösterdiği piyasadaki devamlılığını sağlayabilmesi, sonrasında örgütün belirlenen amaçlarına ulaşabilmesi, çalışanların kişisel ve mesleki gelişimlerini sağlayabilmesi, kendilerine verilen görev ve sorumlulukları etkili bir şekilde yerine getirmeleri için denetlenmeleri örgütün performansı açısından önemli olduğundan performans yönetimi bir bakıma zorunluluk haline gelmiştir (Helvacı, 2002). Aynı zamanda performans yönetimi, örgütte önceki çalışmaların değerlendirilerek eksik yanların görülmesini ve bu eksiklikleri giderici faaliyetlerin gerçekleştirilmesini, performansa etki eden faktörlerin tespit edilerek sürekli kontrol altında tutulmasını, geleceğe yönelik amaçların daha gerçekçi temellerde belirlenmesini ve üst yönetimin örgüt açısından en doğru kararı vererek verimliliği arttırmasını sağlamaktadır (Altun, 2021).

2.3.2.1. Performans Yönetiminin Aşamaları

Performans yönetimi, örgütte planlama, değerlendirme ve sonrasında da geliştirmeyi kapsayan bir süreç olarak ifade edilmektedir. Bu süreçte çalışanların performanslarının incelenmesi, değerlendirilmesi ve değerlendirme sonuçlarının geribildirim olarak çalışana iletilmesi örgütsel hedeflere ulaşmak açısından oldukça

önemlidir. Performans yönetimi süreci birtakım aşamalardan meydana gelmektedir. Bunlar;

- Hedef Belirleme
- Performans İzleme
- Performans Geliştirme
- Performans Değerlendirme
- Performans Değerlendirme Sonuçlarını Kullanma

olarak ifade edilmektedir (İlsev, 2016).

2.3.2.1.1. Hedef Belirleme

Örgütlerin var oluş amacı belirlenen hedeflere ulaşmak için gerekli kaynakların yaratılmasıdır ve örgütler ortaya çıkarken piyasada rekabet edebilir düzeye gelmeyi hedeflerler. Bu noktada hedef belirleme, örgütün kuruluş misyon ve vizyonu içerisinde yer alan bir süreçtir (Ağbulut, 2019). Performans yönetimi sürecinin giriş aşaması olan hedef belirlemede sisteme dahil tüm iç ve dış paydaşların örgüte ve sürece ilişkin hedef ve beklentilerinin detaylı analizinin yapılması performans yönetimi sürecinin etkili bir şekilde yürütülebilmesi için oldukça önemlidir. Bu aşamada en büyük sorumluluk yöneticilere düşmektedir. Yöneticilerden beklenen belirlenen amaçlar doğrultusunda örgüt içinde ve dışında iletişimi ve eşgüdümü sağlamasıdır (Kakan, 2010). Aynı zamanda hedef belirleme aşaması, çalışanların davranışlarını hedefler doğrultusunda yönlendirme, motive etme ve hedeflere ulaşmak için çaba harcamaya yönlendirmesi bakımından da performansı doğrudan etkilemektedir (Helvacı, 2002).

2.3.2.1.2. Performans İzleme

Performans izleme, bir örgüt içerisindeki performans boşluklarını yerinde tespit etmeyi ve mevcut durumun analiz edilmesini sağladığından performans yönetimi süreci açısından büyük önem arz etmektedir (Luecke, 2008). Bu bağlamda performans izleme, örgütün belirlenen hedeflerine ulaşma sürecinde mevcut durumun en net haliyle izlenmesi ve önceki dönemler ile karşılaştırılması süreci olarak ifade edilmektedir.

2.3.2.1.3. Performans Geliştirme

Performans geliştirme, bir örgütün yöneticilerinin o örgüt içerisinde yer alan çalışanlarının performans eksikliklerini gidermek, onların bilgi ve becerilerini geliştirmek amacıyla kullandıkları karşılıklı etkileşim ve iletişim içeren aktif bir süreçtir. Bir örgütte performans geliştirme aşamasının etkili bir şekilde yürütülmesi, örgüt açısından daha yüksek performans, iş gören açısından ise daha yüksek motivasyon ve iş tatmini sağlamaktadır (Gürcüoğlu, 2018). Aynı zamanda bu aşamanın iyi bir şekilde gerçekleştirilmesi örgüt yöneticilerinin işini kolaylaştırmakta ve böylelikle daha verimli bir çalışma ortamı sağladığından iletişimi güçlendirmektedir (Özen, 2008).

Performans geliştirme süreci yalnızca performansı düşük ya da örgüt açısından sorunlu çalışanları içeren bir aşama olmamakla birlikte, performansı yüksek ve başarılı iş görenlerin de performansının geliştirilmesi hedeflenmektedir. Başarılı iş görenler açısından bu aşama, daha üst düzeydeki görev ve sorumluluklara hazırlanma, kariyer gelişimi sürecine destek olma ve rehberlik etme, motivasyonu ile birlikte iş doyumunu arttırmak üzere gerekli yöntem ve stratejilerin kullanılması ile gerçekleşmektedir (Çalık, 2003).

2.3.2.1.4. Performans Değerlendirme

Performans yönetimi aşamaları arasında performans değerlendirme diğerleri ile kıyaslandığında daha büyük bir öneme sahiptir. Performans değerlendirme, çok yakın tarihe kadar örgütler tarafından performans yönetiminden (PY) bağımsız, tek boyutlu bir araç olarak kabul görmüş ve bu şekilde uygulanmıştır. Oysa ki performans değerlendirme, performans yönetimi sisteminin bütünlüğü içerisinde bu sistemin önemli bir parçası olarak ele alınmalıdır. Öteki durumda örgüt içerisinde istenmeyen sonuçlar doğurabileceğini söylemek mümkündür (Barutçugil, 2015). Bu aşamada iş görenlerin performanslarını geliştirmek ve bekleneni veremeyen çalışanların geliştirilmesi gereken alanları belirlemek öncelikli sırada yer almaktadır. Bu bağlamda klasik performans değerlendirme günümüz örgütlerinde geçerliğini yitirmiştir. Çünkü örgütlerin performans değerlendirme sisteminden beklentisi, gelecekte örgütün hangi konumda olacağı hususunda iş görenlerin bir araç olması değil, sistemi sürekli geliştirmesi ve iş görenlerin örgütü içinde bulunulan zamana ve

koşullara bağlı olarak güncelleyerek gelecekteki devamlılığını sağlamasıdır (Tengilimoğlu vd., 2009).

Performans değerlendirme, örgüt içerisinde gerçekleştirilen faaliyetlerin sonuçlarını inceleyerek değerlendirmeyi ve gerekli noktalarda iyileştirmeyi amaçlayarak performans verilerini toplama sürecini içermektedir. “Performans değerlendirme, çalışmaya yönelik başarıları, güçlü yönleri ve başarısızlıkları ortak bir değerlendirmeye tabi tutan sistematik bir süreç olup bununla birlikte mesleki geliştirme danışmanlığı, örgütte insan kaynaklarının çeşitliliği ve güçlü yönlerine ilişkin veri sağlar” (Gürcüoğlu, 2018, s.39).

2.3.2.1.5. Performans Değerlendirme Sonuçlarını Kullanma

Performans değerlendirme sürecinde elde edilen verilerin doğurduğu sonuçlar; kariyer planlaması, ücret yönetimi, eksik görülen alanlarda eğitim ihtiyacı, rotasyon, işten çıkarma, örgüt içerisindeki yatay ve dikey görev değişiklikleri gibi uygulama alanlarında kullanılır (Göksel, 2013). Aynı zamanda performans değerlendirme, örgütlerin ödüllendirme sistemlerindeki kriterlerin belirlenmesinde ve bu uygulamada adaletli olunmasında da önemlidir (Barutçugil, 2002).

2.3.3. Performans Değerlendirme

Günümüz koşullarında örgütler rekabet ettikleri piyasada avantajlı konumda olabilmek adına iş gören performansının değerlendirilmesi gerektiğinin bilincine varmışlardır. Bu noktada çalışanların performanslarını takip edebilmek ve arttırabilmek amacıyla performans değerlendirme sistemini kullanmaktadırlar. Performans değerlendirme, örgüt içerisinde iş görenden beklenen ile iş görenin yansıttığı performansın karşılaştırılması olarak ifade edilmektedir (Açıkalın, 2002). Başka bir ifade ile performans değerlendirme, çalışanlara ve çalışma gruplarına performans hakkında geri bildirim sağlayan bir insan kaynakları faaliyetidir (Helvacı, 2002). Performans değerlendirme, örgütün önceden belirlenen amaçlarına ulaşabilmek adına örgüt içerisinde yer alan iş görenlerin gösterdiği performansın ölçülmesi ve bu ölçüm sonucunda elde edilen verilerin değerlendirilmesidir. Kısaca çalışanların performansının örgütün performans değerlendirme kriterlerine göre gözlemlenmesi ve bir karara varılmasıdır. Yapılan bu değerlendirmelerin amacı, örgüt içerisindeki çalışanların belirlenen amaçlara ne ölçüde ulaşabildiklerini

ölçmek, örgütsel iletişimin güçlenmesini sağlayarak verimi arttırmak ve çalışanların gelişimlerini destekleyerek onlara alanlar yaratmaktır (Kaçar, 2018).

Performans değerlendirme, bireyleri yalnızca başarılı ya da başarısız olarak nitelendirmekten ziyade onların gelişim gösterebilecekleri alanları belirlemeleri ve bu doğrultuda kişisel gelişimlerini tamamlayabilmeleri açısından da önemli bir veri havuzu sağlamaktadır. Yapılan değerlendirmeler ile örgüt içerisindeki iletişimsizliğe bağlı sorunlar çözülebileceği gibi iş görenin kendi performansının farkına vararak verimini arttırması da sağlanmaktadır. Performans değerlendirme sistemi aynı zamanda örgüt içerisinde ücret sistemi, dikey ya da yer değiştirmeler, stratejik planlama ve eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesinde de aktif rol oynamaktadır. Örgütler açısından böylesine önemli olan bir sistemin çok yönlü şekilde herkese eşit davranılarak objektif bir tutumla gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Örgüt bünyesinde bulunan her insanın birbirinden farklı kişilik özelliklerine sahip olduğu kabul görmüş bir gerçeklik olduğundan herkesin aynı şeyi aynı şekilde düşünmesi beklenemez. Burada önemli olan çalışanlar farklı özelliklere sahip olsalar dahi bir arada bulunmalarına sebep olan örgütün amaçları doğrultusunda ortak çalışma yürütebilmeleri ve bu çalışmalar sırasında gerekli iletişimin süreklilik göstermesidir. Bu bağlamda performans değerlendirmeleri sabit bazı kriterlerce yapılmaktan ziyade bireysel farklılıklar göz önüne bulundurulmalı ve değerlendirme süreçlerine çalışanlarda dahil edilmelidir (Kaçar, 2018).

2.3.3.1. Performans Değerlendirmenin Amaçları

Performans değerlendirmenin en temel amacı, örgüt içerisinde yer alan iş görenlerin özellikleri incelenerek yapılan değerlendirme sonucunda örgütün gelişmesine katkı sağlamaktır. Bu bağlamda iş gören performansları değerlendirilirken çok yönlü bir anlayış benimsemek önemlidir. Başarıların ödüllendirildiği ancak başarısızların da hemen gözden çıkarılmadığı, eksiklerin giderilmeye çalışıldığı bir performans değerlendirme sistemi örgüt açısından daha etkili olmaktadır (Kaçar, 2018). Performans değerlendirme sisteminin birçok amacı olduğundan söz etmek mümkündür. Bu amaçlar şu şekilde sıralanmaktadır (Öztürk & Yalçın, 2005; Sabuncuoğlu, 2000; Barutçugil, 2002):

- Performansı nitelendirmek ve gelişimini sağlamak,
- İş görenlerin motivasyonunu artırmak,

- Eksik olan alanları belirlemek ve eğitim çalışmalarını sağlamak,
- Kadrolama sürecinin etkili yürütülmesine rehberlik etmek,
- Terfi, ödüllendirme, ücret ve işten çıkarma kararlarında adaleti sağlamak ve bu konularda yasal dayanak oluşturmak,
- Örgütlerin önemli birimlerinden biri olan insan kaynakları için güvenilir veri sağlamak,
- Örgüt içerisinde astlar ve üstler arasındaki iletişimi ve iş birliğini güçlendirmek,
- Etkili iş-çalışan eşleşmesi yapmak.

Performans değerlendirme aynı zamanda örgütün amaçlarına ulaşabilmesi adına gerekli olan sayıda ve nitelikte iş görenin belirlenmesini, yapılan değerlendirme ile birlikte hangi çalışanların örgütte hangi birimlere daha uygun olduğuna dair karar verilmesini, buna bağlı olarak ücret artışları ve gerekirse işten çıkarmaların yapılmasını amaçlar. Tüm bu amaçlara ulaşabilmek için performans değerlendirme sürecinin adaletli bir şekilde yürütülmesi gerekmektedir. Yüksek performanslı iş görenler değerlendirmeye alınmadıklarında zaman içerisinde performansları olumsuz etkilenebilmektedir. Aynı şekilde örgüt içerisinde başarılı sayılan çalışanlar açısından performans değerlendirme adaletli bir biçimde yürütülmezse çalışanın performansında düşmeye ve uzun vadede örgütten ayrılma kararı verilmesine neden olabilmektedir (Gürcüoğlu, 2018).

2.3.3.2. Performans Değerlendirmenin Yöntemleri

Değişen koşullar ve sürekli gelişim gerektiren yenilikçi durumlar karşısında örgütler açısından performans değerlendirmenin yanı sıra bu değerlendirmenin hangi yöntemler ile gerçekleştirileceği de oldukça önemlidir. Bu bağlamda örgütler kendi kurum atmosferlerine en uygun yöntemi seçerek değerlendirmeyi bilime uygun, güvenilir, tarafsız ve açıklık ilkelerine uygun şekilde gerçekleştirmelilerdir (Altun, 2007). Performans değerlendirmenin örgütlerin amaçlar doğrultusunda yürütebilmesi açısından alan yazında çeşitli yöntemlere rastlamak mümkündür. Bu çalışmada; ikili karşılaştırma ve sıralama yöntemi, davranışa dayalı puanlandırma cetveli yöntemi, derecelendirme ve puanlama yöntemi, zorunlu seçim yöntemi ve 360 derece performans değerlendirme yöntemi üzerinde durulmuştur.

- * **İkili karşılaştırma ve sıralama yöntemi:** Örgüt içerisinde belirli bir grup ya da birimde çalışanların birbirleriyle kıyaslanmasına bağlı olarak değerlendirildikleri bir yöntemdir. Başarılı çalışanlar için “+”, başarısız çalışanlar için ise “-” olarak oluşturulan bir matris tablosuna göre çalışanlar en çok “+” alandan en az alana doğru sıralanır (Woods, 1997). Bu yöntem ile kompleks ölçütler sınanamadığından günümüzün yenilikçi örgütlerinde çok kullanılan bir yöntem değildir. Daha çok genel ve gözlenebilir ölçütler için uygundur. Ayrıca çalışanların ne düzeyde başarılı oldukları göz ardı edilerek yalnızca “+” ve “-” kullanılarak değerlendirilmeleri hiçbir sayısal veriye dayandırılmadığından çalışanlar arasındaki performans düzeyi farklılıklarının da göz ardı edilmesine neden olmaktadır. Bu durum çalışanlar açısından motivasyon kaybına ve performans düşüklüğüne ortam hazırlamaktadır. Ayrıca üst düzey yöneticilerin daha başarılı olacakları algısı da bu yöntem ile gerçekleştirilen değerlendirmenin yanlış yapılmasına yol açabilir (Kaçar, 2018).
- * **Davranışa dayalı puanlandırma cetveli yöntemi:** Yapılacak iş için yerine getirilmesi gereken davranışların ne düzeyde gerçekleştiğine bakılan ve mükemmelden çok düşüğe doğru uzanan bir puanlama sistemi ile yürütülen bu yöntemde çalışanların kişilik özellikleri dikkate alınmaz (Bayraktaroğlu, 2008). Örgüt içerisindeki görev ve sorumlulukların belirlenmesi ve belirlenen bu işler için ayrı bölümlerin gerekliliği nedeniyle bu yöntem hem zaman hem de maliyet gerektirdiğinden ekonomik olarak değerlendirilemez. Çalışanlar açısından ikili karşılaştırma ve sıralama yöntemine kıyasla daha çok benimsenirken örgütler açısından ise ücretlendirme sistemine ve çalışanların kariyer planlamasına dair kaynak oluşumunu sağlar.
- * **Derecelendirme ve puanlama yöntemi:** Eski ve çok yaygın kullanılan bu yöntemin birkaç türü bulunmakla birlikte en kullanışlı tarafı, belirli dönemler içerisinde her bir çalışan için değerlendirme formu doldurulmasıdır. Belirlenen ölçütler doğrultusunda örgüt içerisindeki değerlendirici, değerlendirmeye tabi tutulan çalışana uygun olan dereceyi işaretler ve formdaki her derecenin bir puan karşılığı vardır. Toplanan bu

derece puanları ile çalışanın performans puanı hesaplanır ve bu puanlar çalışanlar arasında kıyaslama olanağı sağlar. Aynı zamanda çalışanların öz değerlendirme yapmaları istendiğinde de buna uygun form kullanılır ve çalışan kendi performans puanını belirler. Sonrasında çalışanın ve değerlendiricinin saptadıkları puanlar karşılaştırılır, iki tarafın sonucu tutarlı ise değerlendirmenin başarılı olduğu aksi halde taraflardan birinin objektif olmadığı ve dolayısıyla değerlendirmenin yanlış yapıldığı kanısına varılır. Bu yöntemde örgütlerden beklenen ölçütlerin örgütün amaçlarına uygun olarak belirlenmesi ve değerlendirmenin de bu bağlamda yapılmasıdır.

* **Zorunlu seçim yöntemi:** Derecelendirme ve puanlama yönteminde olduğu gibi bu yöntemde de çalışanı değerlendirmek için bir 360 D form kullanılır. Ancak bu formda çalışanları ifade eden tanımlar yer almaktadır. Değerlendirmeyi yapacak kişi, değerlendireceği çalışan hakkında form üzerinde bulunan tanımlardan en az ikisini işaretlemek zorundadır. Her bir cümlenin sayısal bir değeri vardır ve bu değerler değerlendirmeyi yapan kişiden gizli tutulmaktadır. Bu bağlamda diğer yöntemler ile kıyaslandığında daha nesnel bir yöntem olduğu görülmektedir. Değerlendirme örgütün birimlerinden biri olan insan Kaynakları Departmanı tarafından tamamlanır ve çalışanın performans durumu ortaya konur. Zorunlu seçim yönteminin ekonomik olması avantajlarından biri olmanın yanı sıra değerlendirilen çalışan için tam anlamıyla uygun bir seçenek olmasa dahi işaretleme yapma zorunluluğu önemli dezavantajlarından biridir (Kaçar, 2018).

* **360 derece performans değerlendirme yöntemi:** Bu yöntemde çalışanların yalnızca üstleri tarafından değerlendirildikleri yöntemlerden ayrı olarak çalışanın temas halinde bulunduğu herkes tarafından değerlendirilmesi söz konusudur. Yöneticiler, aynı kademede bulunulan iş arkadaşları ve örgütün hizmet ettiği müşteriler değerlendirmeye katıldıklarından tek yönlü değerlendirmeden ziyade çok yönlü bir değerlendirme yapılmakta ve farklı kaynaklardan veri elde edildiğinden diğer yöntemlerle kıyaslandığında görece daha adil ve güvenilir olduğu ifade edilmektedir. 360 derece performans değerlendirme yönteminde

Çalışanların performansları gözlenerek belirlenir. Bu yöntem ile birey kendisi hakkında birçok farklı kişinin değerlendirmelerine ulaşabilmektedir ve böylece kendinde zayıf ve güçlü yönlerin farkına varabilmektedir ki 360 derece performans değerlendirme yönteminin en temel amacı bireylerin kişisel performanslarının farkına varmaları ve bireysel planlama yapmalarını sağlamaktır.

2.3.4. Öğretmen Performansı

Öğretmen performansı, öğretim yapılan ortam ve değişen koşullara bağlı olarak bir öğretmenin öğretime yönelik davranışlarının tümü olarak tanımlanmaktadır (Medley, 1982; akt. Battal, 2022). Başka bir ifade ile öğretmen performansı, öğretmenlerin mesleklerini icra etmek için kullandıkları bilgi ve becerileri ile ortaya koydukları davranışlar bütünüdür. Öğretmen performansı kavramına ilişkin yapılan tanımlamaların tümünde dikkat edilmesi gereken husus, öğretmen performansı ifade edilirken kullanılan davranış kavramının bireysel olmaktan daha çok örgütsel davranışları içerdiiğidir (Özdemir & Gören, 2017). Bir örgüt olan okulların da amaçlarına ulaşabilmesinde öğretmen performansı kritik bir öneme sahiptir. Ayrıca öğretmen performansı okulun verimi üzerinde de oldukça etkilidir (Bostancı & Kayaalp, 2011).

Öğretmen performansı ile öğrenci başarısı arasındaki ilişki, öğretmen performansının önemini net olarak ortaya koyan etkenlerden biri olarak ilgili alan yazında kendine yer bulmaktadır (Akşit, 2006). Bu bağlamda öğretmen performansı ile öğrenci başarısı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Yapılan araştırmalar öğrenci başarısı üzerinde öğretmen performansının, okulun bulunduğu sosyal çevre ve öğrencinin sosyo-ekonomik durumuna göre çok daha etkili olduğunu ileri sürmektedir (Sanders & Horn, 1998). Ayrıca öğretmen performansının göstergelerinden biri olarak öğrencilerin ülkede uygulanan merkezi sınavlardan aldıkları puanlar ele alınmaktadır (Buyruk, 2014). Öğrenci başarısı öğretmen performansının bir göstergesi olarak kabul görmekle birlikte öğrenci başarısını yalnızca merkezi sınavlardan alınan puanlar ile sınırlandırmak öğretmenlerin öğrenme süreçlerindeki emeklerini kısmen göz ardı etmektir. Bu şekilde tek yönlü çıkarım yapmakla öğrenme süreçlerini etkileyen diğer değişkenler yok sayılmaktadır. Öğretmen performansı yalnızca öğrencilerin standart testlerden aldıkları puanlar ölçütü ile değerlendirilirken içinde bulunulan örgüt ve çalışma

ortamı, merkezi sınavların süreç odaklı olmaktan ziyade sonucu değerlendirdiğinden güvenilir olup olmadığı ve kullanılan yöntemlerin halen daha modern dünyanın gerektirdiği eğitim felsefesinden oldukça uzakta olduğu dikkate alınmamaktadır. Bu bağlamda öğretmen performansı yalnızca sınıf içi süreçleri değil sınıfın sınırları dışında kalan davranışları da içermektedir (Battal, 2022).

Öğretmen performansı olgusunun net olarak anlaşılabilmesi için bu olguyu etkileyen unsurların da bilinmesi gerekmektedir. Öğretmen performansını etkileyen faktörler ile ilgili çeşitli sınıflandırmalara rastlamak mümkün olmakla birlikte bu çalışmada bireysel etkenler ve çevresel etkenlerden söz edilmiştir (Hatipoğlu & Kavas, 2016). Bireysel faktörler başlığı altında öğretmenlerin mesleğe başlamadan önce aldıkları lisans eğitimi, yeni yöntem ve teknikleri ne düzeyde kullanabildikleri ve ölçme ve değerlendirme süreçlerine dair yeterlikleri, inançları, bilgi, beceri ve yetenekleri ve değer yargıları sıralanabilir. Ayrıca öğretmenlerin sahip oldukları tüm kişilik özelliklerinin de performansları üzerinde etkili olduğu ifade edilmektedir (Hatipoğlu & Kavas, 2016). Ancak Hatipoğlu ve Kavas (2016)'ın bu görüşüne karşılık Drew (2006), yapılan çalışmalar sonucunda öğretmenlerin performansları ile kişilik özellikleri arasında anlamlı sayılabilecek bir ilişkinin bulunmadığını ifade etmektedir. Öğretmen performansını etkileyen çevresel faktörler ise öğretmenin içinde bulunduğu sosyal çevre, öğrencilerin akademik düzeyleri, velilerin okul örgütüne ve öğretmene karşı tutumları ve örgütsel süreçler şeklinde ifade edilmektedir. Okul içerisinde öğretmenlere performansları hakkında dönütler verilmesi, kişisel gelişimlerinin desteklenmesi, velilerin olumlu tutumları öğretmen performansı üzerinde olumlu etkilere sahip çevresel faktörlerdendir. Bu bilgilere ek olarak bir örgüt olan okul içerisinde öğretmenlerin idareciler ve birbirleriyle olan iletişimleri de motivasyonları, dolayısıyla da performansları üzerinde etkilidir. (Cerit, 2012).

Tüm bu açıklamalardan anlaşılacağı gibi öğretmen performansı, eğitim bilimleri literatüründe sözü edilen birçok kavram ile yakından ilişkilidir. Örneğin, örgüt kültürü, örgütsel bağlılık, iş tatmini gibi kavramlarla da ilişkilendirilebilmektedir. Bu bağlamda öğretmen performansı incelenirken eğitimin içerisinde yer alan birçok değişkende dikkate alınmalıdır. Aksi halde bu olguyu eğitimin diğer alanlarından bağımsız düşünmek yetersiz olacaktır (Arifin, 2015).

2.3.4.1. Öğretmen Performansının Değerlendirilmesi

Dünya üzerindeki toplumların ortak özelliği olarak eğitimden beklentileri, toplum adına nitelikli insan gücünün elde edilmesini sağlamasıdır. Bu beklentiyi karşılama hususunda en büyük emeği gösteren, bu süreçte en büyük rolü oynayan unsur öğretmenlerdir. Öğretmenlerin sınıf içi ve dışında gösterdikleri her bir davranış nesillerin şekillenmesinde etkili olmakta ve geleceğe emin adımlarla ilerlemelerini sağlamaktadır (Üzmez, 2006). Bu bağlamda öğretmenlerin sürekli gelişime açık olmaları beklenmektedir. Öğretmenlerin, öğrencileri toplum içerisinde var olabilecek şekilde yetiştirmeleri, sorgulayan, eleştiren, problem çözme becerisine sahip birer birey haline getirmeleri eğitim sisteminin beklediği sonuçlardır. Bahsedilen bu beklentilerin tamamının karşılanabilmesi için de öğretmenin hedeflere ne düzeyde ulaşmış ulaşamadığı ve çalışmaları değerlendirilmeli ve gerekli görülen noktalarda da kendilerine rehberlik edilmelidir (Gündüz, 2012). Öğretmenlerin performanslarının değerlendirilmesi sistem için olduğu kadar toplum için de büyük önem taşımaktadır. Çünkü eğitim sisteminin girdisi de çıktısı da insandır ve bu sebeple de hata yapma lüksü yok denecek kadar azdır (Kaçar, 2018).

Eğitim sistemi içerisinde öğrencilerin en fazla temas kurduğu grup olan öğretmenlerde de diğer sektör çalışanlarında olduğu gibi kişilik özellikleri, motivasyon düzeyi, yeterlikleri, sosyal çevresi gibi faktörler performansı etkilemektedir. Bu bağlamda her insanın yaradılış itibarıyla birbirinden farklı olduğu kabul gören bir gerçekliktir ve bu sebeple öğretmen performans değerlendirmesi yürütülürken bu bireysel farklılıklar göz önüne alınmalıdır. Bunun yanı sıra öğretmenlik mesleği, farklı fikirlere açık olma, yenilikçi olma ve değişime ayak uydurabilme, sabırlı ve hoşgörülü olma, empati duygusunun ve iletişim becerilerinin yüksek olması gibi kişilik özelliklerine de sahip olunmasını gerektiren özel bir ihtisas alanı olduğundan öğretmen performansı değerlendirilirken kişilik özelliklerinin dikkate alınması yapılan değerlendirmeyi daha etkili kılacaktır.

Modern eğitim denetimi dünyasında değerlendirmeye tabi tutulmayan örgütlerin ve insan kaynaklarının kendilerini yenileme ve geliştirmeye çaba harcamadıkları, süreç içerisinde örgütün belirlenen hedeflerinden uzaklaşılarak bireysel hedeflere yönelme eğilimi gösterdikleri ifade edilmektedir. Bu nedenle eğitim sistemi içerisinde motivasyonu ve performansı yükselterek sistemin kalitesi arttırmak ve toplumun yeniden inşasında eğitimin olumlu yansımalarını görebilmek amacıyla

öğretmenlerin performanslarının değerlendirilmesi bir gereklilik arz etmektedir. Öğretmen performans değerlendirmesinden elde edilen veriler, öğretmenin verimini ve etkililiğini arttırmanın yanı sıra öğretmen yetiştirme politikalarının geliştirilme sürecinde, öğretmen istihdamında ve hizmet süreleri içinde aldıkları eğitimlerin belirlenmesi ve düzenlenmesinde de önemli birer bilgi havuzu oluşturmaktadır (Kara, 2019).

Öğretmen performans değerlendirmesi sürecindeki en önemli hususlardan biri de yapılacak olan değerlendirmede kullanılacak olan ölçütlerin neler olduğu ve nasıl belirlendiğidir. Geçmişte yapılan değerlendirmelerde öğretmen performansının belirleyicisi olarak öğretmenin davranışsal becerileri dikkate alınırken değişen ve gelişen dünyada öğretmen performansında çok daha geniş ve kapsamlı ölçütler belirleyici olarak kullanılmaktadır. Öğretmen performansının değerlendirilmesinde kullanılacak ölçütlerin belirlenme aşamasında bilime uygunluğu ve örgütün amaçlarına ne düzeyde hizmet ettiği dikkat edilmesi gereken önemli hususlardandır (Çelikten & Özkan, 2018). Ölçütlerin belirlenmesinde dikkat edilmesi gereken kriterler hakkında detaylı bir araştırma yapan Stiggins ve Bridgeford (1985) öğretmen performansı değerlendirme ölçütleri için altı temel kuralın bulunduğunu ifade etmişlerdir. Bu kurallar;

1. Ölçütler yalnızca yöneticilerin katılımı ile değil öğretmen-yönetici iş birliği ile hazırlanmalıdır.
2. Belirlenen ölçütler değerlendiriciden ve zamandan bağımsız olarak her şartta adaletli bir değerlendirme yapılabilecek özelliklerde olmalıdır.
3. Belirlenen ölçütler herkes tarafından rahatlıkla anlaşılabilir şekilde ifade edilmelidir.
4. Ölçütler, öğretmenlerin sınıf içi uygulamaları ile ilişkili olarak belirlenmelidir.
5. Ölçütler teoride olduğu kadar pratikte de kullanışlı olmalıdır.
6. Ölçütler sürekli olarak değerlendirilmeli ve eksik yönleri geliştirilmelidir (Stiggins & Bridgeford, 1985).

Eğitim sistemi içerisinde uygulanacak etkili bir öğretmen performansı değerlendirmenin hem sistemin önemli bir parçası olan okullar açısından hem de öğretmenler açısından birtakım faydaları olduğunu söylemek mümkündür (Fındıkçı, 2000). Okul açısından faydaları; okul içerisinde güçlü bir iletişim, motivasyonun ve verimin artışı, amaçlara ne düzeyde ulaşılabilmesinin takibi, eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi şeklinde sıralanabilir. Öğretmenler açısından bireysel olarak ise güçlü ve zayıf yönlerin belirlenerek zayıf yönlerin geliştirilmesine fırsat sunması, kariyer planlamasına dair önemli veriler sunması ve genel olarak bakıldığında performansın artırılması öğretmen performans değerlendirmesinin faydaları arasında sayılmaktadır (Çalık, 2003).

2.3.4.1.1. Türkiye’de Öğretmen Performansının Değerlendirilmesi

Türk Eğitim Sistemi merkezi bir yapıya sahiptir ve üniversiteler dışındaki tüm özel ve resmi okulların öğretim programları ve yönetmelikleri Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından hazırlanır. Aynı zamanda okullarda eğitim ve öğretim adına gerçekleştirilen faaliyetlerin tamamının bakanlık tarafından belirlenen esaslara uygunluğu yine bakanlığın ilgili birimleri tarafından kontrol edilir. Bu uygulamanın hukuki dayanağı normlar hiyerarşisinin en üst basamağında yer alan Anayasa’dır. Günümüzde yürürlükte olan 1982 Anayasası’nın 42. Maddesinde “Eğitim ve öğretim, Atatürk ilkeleri ve inkılapları doğrultusunda, çağdaş bilim ve eğitim esaslarına göre, Devletin gözetim ve denetimi altında yapılır” ifadesi yer alır. Anayasa’nın maddesinde de ifade edildiği şekliyle eğitimin tüm alanlarında gözetim ve denetim yetkisi Milli Eğitim Bakanlığına aittir (Kızılkaya, 2019).

Öğretmen performansını değerlendirme süreci geçmişe dayanan önemli bir süreçtir. Osmanlı Devleti’nde eğitim alanında denetime ilk kez Rüştîye Okullarının açılışı ile birlikte ihtiyaç duyulmuştur. Bu dönemde amaç, mahalle okullarının düzene girmesi ve bu okullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki yeterliliklerinin belirlenmesidir. 1911 yılında MEB Merkez Örgütü Yönetmeliği ile birlikte eğitimde denetim ve yönetim MEB görevleri arasında yer almıştır. 1912 yılında yeniden düzenlenen bu yönetmelik gereğince Genel Müfettişlik Dairesi kurulmuştur ve 1914 yılında yeni bir yönetmelik ile bu müfettişlerin görevleri düzenlenmiştir (Kara, 2019). Cumhuriyet döneminde ise TBMM’nin açılışının hemen akabinde 1 Mayıs 1920’de eğitim faaliyetlerinin tamamı MEB’e, o günkü adıyla Maarif Vekaletine bağlanmıştır. Sonrasında ise bakanlığa bağlı ancak ayrı bir örgütlenme olarak 10

Mayıs 1923'te Teftiş Kurulu kurulmuştur (Taymaz, 1992; akt. Kara, 2019). “İlköğretim Müfettişlerinin Görevlerine İlişkin Yönetmelik” 1923 yılında yürürlüğe girmiş devamında bu yönetmeliği 1927 yılında uygulamaya konan “İlköğretim Müfettişleri Yönetmeliği” izlemiştir. Bu yönetmeliklere göre ilköğretim müfettişleri çalışma planlarına göre bir yıl içerisinde dokuz ay boyunca ilköğretim okullarını denetlemekle görevlendirilmişlerdir (Su, 1974).

Eski adıyla Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) tarafından hazırlanan ve kamuoyuna sunulan Beş Yıllık Kalkınma Planları ülkenin çeşitli alanlarda uzun dönemde ulaşmanın hedeflendiği büyümeyi somut olarak ortaya koyan politika dokümanlarıdır ve bu planların tamamında eğitime ve eğitim yönetimine dair açıklamalar mevcuttur. Özel olarak 2001-2005 yıllarını kapsayan 8. Beş yıllık Kalkınma Planı'nda daha şeffaf bir denetim sistemi oluşturmak amacıyla performans değerlendirme sisteminin uygulamaya konması gerektiği belirtilirken (DPT, 2000), 2007-2013 yıllarını kapsayan 9. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda da daha etkili ve verimli bir çalışma alanı yaratabilmek için performans değerlendirme sisteminin gerekliliğine vurgu yapılmıştır (DPT, 2006). 2014- 2018yıllarını içeren 10. Kalkınma Planı'nda ise öğretmenlik mesleğinin kişisel gelişimi destekleyen, kariyer gelişimine ve performans değerlendirmeye dayanan bir yapıda düzenleneceği belirtilmiştir (DPT, 2013).

2014-2015 Eğitim Öğretim yılında MEB, yürürlükte olan İlköğretim Müfettişliği Yönergesi üzerinde bazı değişikliklere giderek müfettişlerin denetim yetkilerini yalnızca kurum denetimi ile sınırlandırmış ve ilköğretim kurumu içerisinde yer alan öğretmen ve diğer eğitim personellerinin denetimi tam anlamıyla okul müdürlerinin inisiyatifine bırakılmıştır. Bu durum ilköğretim kurumları içerisinde müfettişleri etkisiz hale getirirken aynı zamanda uzmanlık gerektiren denetim görevinin bu alanda hiçbir eğitim almamış okul müdürleri tarafından bilimsel ilkelere uzak olarak yürütülmesine sebebiyet vermiştir (Kara, 2019).

Yüksek Planlama Kurulu tarafından 09.06.2017 tarihinde yayınlanan ve 2017-2023 yılları arasını kapsayan “Öğretmen Strateji Belgesi” Türk Eğitim Sistemi içerisinde öğretmen performansının değerlendirilmesine ilişkin önemli bir kaynaktır. Bu belgede bahsedilen ve son yılların en önemli faaliyetlerinden biri olarak kabul edilen Okul Temelli Mesleki Gelişim Modeli (OTMG), öğretmenlerin mesleki yeterliklerine yönelik öz değerlendirme yapmalarını sağlayan bir modeldir. Bu

model, öğretmenlerin kendi mesleki gelişimlerinin sorumluluklarını üstlenmelerine ve meslektaşlarıyla iş birliği yapmalarına olanak sağlar. Öğretmenlerin, Okul Temelli Mesleki Gelişim Modeli kapsamında bakanlık tarafından kendilerine sunulan planı yine bakanlık tarafından öğretmen yeterliği bağlamında belirlenen kriterlere göre doldurmaları ve kendilerinde eksik olan yeterlikleri belirlemelerinin, öğretmen yetiştirme ve geliştirme amacıyla hizmet içi eğitim programlarını planlanmasında Bakanlığın ilgili birimlerine yol göstermesi beklenmektedir. Ancak sistem içerisindeki öğretmenlerin mesleki gelişim konusundaki ihtiyaçlarının ve beklentilerinin objektif olarak belirlenmesi yalnızca öz değerlendirme ile mümkün olmamaktadır. Bu noktada daha doğru bir analiz yapabilmek adına öğretmenle sürekli temas halinde bulunan okul idarecileri, beraber görev yapılan meslektaşlar ve veliler gibi dış çevrenin de değerlendirmeye katıldığı, özünde çoklu veriye dayanan bir performans değerlendirme sisteminin geliştirilmesi gerek eğitim camiası gerek de toplumun tamamının gelişimi açısından büyük bir önem taşımaktadır (Öğretmen Strateji Belgesi, 2017).

Bilginin ve bilgiye ulaşma yollarının hızla değiştiği günümüzde birçok farklı ülkede olduğu gibi ülkemizde de göreve yeni başlayan öğretmenlerin bireysel ve mesleki gelişimlerini desteklemek amacıyla aday öğretmen yetiştirme programı uygulanmaktadır. Öğretmenlik uzmanlık gerektiren özel bir ihtisas alanı olduğundan öğretmen adayları hizmet öncesinde teorik bilgi ve uygulamayı kapsayan bir eğitim almaktadırlar ancak göreve başladıktan sonra çeşitli problemlerle karşı karşıya kalmaları hizmet içi eğitimi kapsayan aday öğretmen yetiştirme programının önemini arttırmaktadır (Köse, 2016). 2015-2016 eğitim öğretim yılında MEB tarafından aday öğretmen yetiştirme programını aktif olarak kullanan diğer ülkelerin yetiştirme süreçleri incelenmiş ve ülkemizde uygulanmakta olan aday öğretmen yetiştirme programında değişiklikler yapılmıştır. Öğretmen istihdamı kadrolu öğretmen atam uygulaması şeklinde yürütülürken 2016 yılı itibari ile sözleşmeli öğretmen ataması şeklinde yapılmaya başlanmıştır (Karadağ, Aydoğmuş ve Kesten, 2020). Değişen sistem ile birlikte göreve başlayan öğretmenlerin ilk altı ayı yetiştirme sürecinin birinci aşaması olarak planlanmakta ve bu aşama öğretmenin görev yaptığı eğitim kurumundaki yönetici ve belirlenen danışman öğretmenin sorumluluğunda bakanlık tarafından belirlenen programa uygun olarak gerçekleştirilmektedir. Bu aşamada sınıf ve okul içi, okul dışı faaliyetler 14 hafta süreli olarak belirlenmiştir. Aday

öğretmenlerden gerçekleştirilen tüm okul içi ve dışı faaliyetlere ilişkin standart formu doldurmaları beklenmektedir (MEB, 2016). Doldurulan standart formlar ve istenen diğer evraklardan oluşan aday öğretmen dosyası gerekli durumlarda kurum yöneticisi ve danışman öğretmen tarafından incelenerek aday öğretmenin performansı değerlendirilir. Yetiştirme programı tamamlandıktan sonra ilk altmış iş gününün sonunda eğitim kurumu yöneticisi ve danışman öğretmen tarafından yapılan ilk değerlendirmenin ardından geçen altmış gün ile birlikte yine yönetici ve danışman öğretmen ikinci değerlendirmeyi yapmakta sonrasında ise üçüncü değerlendirmede ilk iki değerlendirmeye ek olarak ilçe milli eğitim müdürlüğü tarafından atanan müfettiş değerlendirmesine tabi tutulan aday öğretmen tüm bu değerlendirmelerin sonucunda başarılı sayılır ise yazılı sınava girmeye hak kazanmaktadır. Yazılı sınava girmeye hak kazanamayan, değerlendirmeler sonucunda başarısız olarak nitelendirilen aday öğretmenler, adaylık unvanlarını kaybetmekte ve memuriyet ile ilişkileri kesilmektedir (MEB, 2017). Aday öğretmen yetiştirme programında yapılan son değişiklik ile eğitim kurumu yöneticisi, danışman öğretmen ve müfettiş değerlendirmesi yapılmadan görevde fiilen bir yılı dolan aday öğretmenlerin adaylıklarının kaldırılması şeklinde bir uygulamaya gidilmiştir.

2005 yılında resmi gazetede yayınlanan Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği ile birlikte öğretmenlik bir kariyer mesleği olmuş ve öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç farklı kariyer basamağı şeklinde yürürlüğe girmiştir. Kariyer basamakları arasındaki geçiş, öğretmenlikten uzman öğretmenliğe, uzman öğretmenlikten ise başöğretmenliğe, her kariyer basamağının gerektirdiği şartları sağlamak kaydıyla ilerlenecek şekilde tasarlanmıştır. Yayınlanan bu yönetmelik çerçevesinde öğretmen kadrosunun %20'si kadar uzman öğretmen, %10'u kadar başöğretmen istihdamının sağlanması planlanmıştır (MEB, 2006). 12 Mayıs 2022 Perşembe günü resmi gazetede yayınlanan Aday Öğretmenlik ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yönetmeliğine göre ise öğretmenlik mesleği, aday öğretmenlik döneminin başarıyla tamamlanmasının ardından öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamağına ayrılır. Uzman öğretmenlik için gerekli olan yazılı sınava başvuracak öğretmenlerde, adaylık dönemi dahil en az 10 yıl hizmette bulunmak ve en az 180 saatlik olarak planlanan Uzman Öğretmenlik Eğitim Programını tamamlamış olmak şartları aranırken başöğretmenlik için ise uzman öğretmen olarak

en az 10 yıl fiilen görev yapmak ve en az 240 saat olarak planlanan Başöğretmenlik Eğitim Programını tamamlamış olmak şartları aranmaktadır (MEB, 2022).

Öğretmen performansı değerlendirme sürecinde öğretmen yeterlikleri, performans göstergesi olarak ifade edilmektedir ve Milli Eğitim Bakanlığı'nın da bu yeterlikler konusunda önemli çalışmaları mevcuttur.

2.3.4.1.1.1. Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri

Ülkemizde öğretmenlik mesleği için gerekli olan nitelik ve yeterlikler MEB tarafından belirlenmektedir. Öğretmenliğin özel bir ihtisas alanı olduğunun vurgulandığı 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nda öğretmenlik mesleği için aranan niteliklerin yine bakanlık tarafınca belirlenebileceği ifade edilmektedir. Öğretmen yeterlikleri konusu birçok başka yasal metinde de yer almaktadır. 10. Kalkınma Planı'nda öğretmen yetiştirme ve geliştirme süreçleri öğretmen yeterliklerini kriter alacak şekilde yeniden yapılandırılmalıdır ifadesi yer alırken Öğretmen Strateji Belgesi'nde belirlenen öğretmen yeterlikleri koşullar doğrultusunda güncellenmelidir anlayışının benimsenmesi gerektiği ifade edilmiştir. Tavsiye niteliğinde kararlar alınan Milli Eğitim Şuralarında da öğretmen yeterliklerinden çok kez söz edilmiştir ve özellikle 19. Milli Eğitim Şurası'nda öğretmen yeterliklerin muhakkak ihtiyaçlar doğrultusunda güncellenmesi ve öğretmen yetiştirmeye dair tüm süreçlerde bu yeterliklerin esas alınması konusunda kararlar alınmıştır (ÖYGM, 2017).

Bakanlık tarafından öğretmen yeterlikleri konusunda yürütülen ilk resmi çalışmalar 1999 yılında başlamıştır ve MEB ve üniversitelerin ortaklığında “Öğretmen Yeterlikleri Komisyonu” oluşturulmuştur (ÖYGM, 2017). Bu komisyon yeterlik belirlemek adına çeşitli ülkelerin yeterlik belgelerini, daha öncesinde gündeme gelen resmi dokümanları, doğrudan bakanlık tarafından yeterlikler konusunda yürütülen araştırmaların sonuçlarını ve ilgili kurumlardan gelen eleştiri ve önerileri dikkate alarak “Öğretmen Yeterlikleri” belgesini hazırlamıştır. Bu belgede öğretmen yeterlikleri “eğitme-öğretmen yeterlikleri, genel kültür bilgi ve becerileri ve özel alan bilgi ve becerileri” olmak üzere üç ana başlıkta toplanmıştır ve gerekli makam olurları alındıktan sonra lisans eğitiminde gereken düzenlemelerin yapılabilmesi amacıyla öğretmen yetiştiren üniversitelere gönderilmiştir (ÖYGM, 2017, s.6). Sonraki yıllarda bu belgede ve yeterliklerde çeşitli güncellemeler

yapılarak günümüzdeki haline ulaşmıştır. Her bir öğretmenlik alanı için ayrı ayrı yeterlikler belirlemek yerine alan ve alan eğitimi bilgisi yeterlikleri eklenmiş, böylece her öğretmenlik alanını kapsayan bütüncül bir metin oluşturulmuştur. Bu bağlamda son güncellemelerden sonra belirlenen öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri “mesleki bilgi, mesleki beceri ve tutum ve değerler” olmak üzere 3 ana yeterlik alanı ile bu başlıklar altında yer alan 11 yeterlikten oluşmaktadır. Bu yeterlik alanları ve yeterliklere aşağıda yer verilmiştir.

Şekil 2. Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri

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

(MEB, 2017).

Belirlenen öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri, öğretmen yetiştirme ve geliştirme süreçlerinde çeşitli alanlarda kullanılabilmektedir. Kullanılan bu alanlar Şekil 3.’ te yer almaktadır.

Şekil 3. Öğretmen Yeterliklerinin Kullanım Alanları



(MEB, 2017).

Bu araştırmada öğretmen yeterliklerini esas alarak alt boyutları oluşturulmuş “Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği” kullanılmıştır.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırma deseni, çalışma grubu (evren ve örneklem), veri toplama araçları ve elde edilen verilerin analizi aşamasında kullanılacak yöntem ve teknikler yer almaktadır.

3.1. Araştırma Modeli

Öğretmenlerin mesleki ilgi algılarının, mesleki performans algılarının ve bu iki olgu arasındaki ilişkinin incelenmesinin amaçlandığı bu çalışmada, araştırma konusunu anlama ve yorumlamada geniş ve derinlemesine bir kavrayış geliştirebilmek adına veri toplama, analiz etme ve yorumlamada nicel araştırma yaklaşımlarından biri olan ilişkisel tarama deseni tercih edilmiştir. Araştırmada ilişkisel tarama deseninin tercih edilmesinin nedeni, ilişkisel desenin “iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlaması” şeklinde ifade edilmesinden kaynaklı olarak araştırmaya konu edilen iki olgu arasındaki ilişkinin en anlamlı şekilde belirlenebilecek olmasına olanak sağlamasıdır. İlişkisel tarama deseni, deneysel olmayan nicel araştırma yöntemlerinden biri olmakla birlikte olgular arasındaki ilişkiye müdahale edilmeksizin belirlenmesi doğrultusunda tasarlanır. Bu desen benimsenerek tasarlanan araştırmalarda genellikle olgular arasındaki ilişkiler istatistiki ölçüm ve yöntemler kullanılarak ifade edilmektedir (McMillan & Schumacher, 2014).

3.2. Evren ve Örneklem

Sosyal bilimler araştırmalarında araştırmacının elde edeceği bulguları ve dolayısıyla araştırmanın tamamının kalitesini direkt olarak etkileyebilecek en önemli unsurlardan birinin evren ve örneklem olduğu ifade edilmektedir (Onwuegbuzie & Collins, 2007). Bu bağlamda nicel araştırma yaklaşımları ile yürütülen çalışmalarda evren ve örneklem belirlenmesi araştırmanın dikkatle yürütülmesi gereken aşamalarından biridir çünkü bu araştırma türlerinde farklı kaynaklardan elde edilebilecek veriler araştırmanın seyrini büyük ölçüde etkilemektedir. Araştırmanın evrenini 2021-2022 eğitim öğretim yılında Küçükçekmece ilçesinde bulunan resmi

ortaokullarda fiilen görev yapmakta olan 6.720 öğretmen oluşturmaktadır (MEB İstatistikleri, 2022).

Araştırmanın örneklemini İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde resmi ortaokullarda fiilen görev yapmakta olan 368 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem seçilirken araştırmanın amaçları ve gerektirdiği özellikler dikkate alınarak basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Sözü edilen araştırmaya katılacak olan öğretmenlerin Küçükçekmece ilçesinde bulunan resmi ortaokullarda görev yapmaları şartı aranmıştır. Küçükçekmece ilçesinin seçilmesindeki amaç gerek sosyo-ekonomik özellikleri gerek sınıf başına düşen öğrenci sayıları itibarıyla evren ile benzer özellikler gösterdiğinden evreni iyi temsil edebileceğinin belirlenmiş olması iken resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin seçilme nedeni ise bu kademedeki bulunan öğretmenlerin büyük bir kısmının eğitim fakültesi mezunu olmasıdır. Araştırmada örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde Cochran tarafından önerilen aşağıdaki formül kullanılmıştır (1962; Akt. Balcı, 2015):

$$n = \frac{t^2(PQ)/d^2}{1 + \left[\frac{1}{N} t^2(PQ)/d^2 \right]}$$

Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde kullanılan bu formülde, N= evren büyüklüğünü temsil ederken araştırmanın evren büyüklüğü 6.720 olarak alınmıştır. n= örneklem büyüklüğünü, d= tolerans düzeyi olup bu değer .05 olarak alınmıştır. t= güven düzeyinin tablo değeridir ve 1,96 kabul edilmiştir. PQ ise maksimum örneklem büyüklüğü için örneklem yüzdesidir ve PQ= (.50). (.50) = .25 olarak hesaplanmıştır (Balcı. 2015). Araştırma örnekleminin demografik bilgilerde istenen; Cinsiyet, Mezun Olunan Fakülte, Mesleki Deneyime ve Yaşa göre dağılımı aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3. 1 Demografik Bilgiler Frekans Dağılımı

		f	%
Cinsiyet	Kadın	263	71.5
	Erkek	105	28.5
Mezun olunan fakülte	Eğitim Fakültesi	307	83.4
	Fen Edebiyat Fakültesi	61	16.6
Mesleki deneyim	1-5	130	35.3
	6-10	91	24.7
	11-15	62	16.8
	16-20	35	9.5
	21 ve sonrası	50	13.6
Yaş	20-29	140	38.0
	30-39	134	36.4
	40-49	62	16.8
	50 ve sonrası	32	8.7

Çalışmaya katılan 368 öğretmenin % 71,5'i kadın (f= 263) ve %28,5'i (f=105) erkektir. Katılan öğretmenlerin mezun oldukları fakülte türü incelendiğinde, % 83,4'ü (f= 307) eğitim fakültesi mezunu iken %16,6'sı (f=61) fen edebiyat fakültesi mezunudur. Mesleki deneyime bakıldığında 1-5 yıl arası mesleki deneyimin yoğunlukta olduğu ve katılımcıların % 35,3'ünü (f= 130) oluşturduğu görülürken 6-10 yıl arası % 24,7'sini (f= 91), 11-15 yıl arası % 16,8'ini (f= 62), 16-20 yıl arası %9,5'ini (f=35), 21 yıl ve sonrası % 13.6'sını (f= 50) meydana getirmektedir. Yaş incelendiğinde ise 20-29 aralığında bulunan öğretmenlerin, katılımcıların %38.0'ini

(f=140), 30-39 aralığının %36.4'ünü (f=134), 40-49 aralığının %16.8'ini (f=62), 50 ve sonrası yaş aralığının ise %8.7'sini (f=32) oluşturduğu görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak Kaysi (2021) tarafından geliştirilen “Mesleki İlgi Ölçeği” ve Özgenel (2019) tarafından geliştirilen “Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeklerin kullanım izinleri alınmıştır.

3.3.1. Mesleki İlgi Ölçeği

Araştırmanın ilk kısmında “Mesleki İlgi Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Uygulanması” adlı çalışmada Feyzi Kaysi (2021) tarafından geliştirilen Mesleki İlgi Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin geliştirilmesi aşamasında Feyzi Kaysi, İstanbul’da bulunan bir devlet üniversitesinde öğrenim görmekte olan 254 katılımcı ile çalışmıştır. Kaysi (2021), yaptığı açımlayıcı faktör analizi (AFA) sonucunda ölçeği 4 faktörlü ve 19 maddeden oluşturmuştur. Bu faktörler; mesleki hazırbulunuşluk, kendini geliştirme, meslek seçim farkındalığı ve mesleğini başkalarına önerme şeklinde sınıflandığı belirtilmiştir.

Mesleki hazırbulunuşluk (MHB): 3, 7, 8, 13, 15, 19 numaralı maddeler ile,

Kendini geliştirme (KG): 12, 14, 18 numaralı maddeler ile,

Mesleki seçim farkındalığı (MSF): 4, 11, 16, 17 numaralı maddeler ile,

Mesleğini başkalarına önerme (MBÖ): 1 ve 2 numaralı maddeler ile ilişkilendirilmiştir.

Ölçeğin güvenirliği açısından Cronbach’s Alpha iç tutarlılık katsayısı Kaysi (2021) tarafından incelenmiştir. İncelenen bu değerler ve mevcut araştırmadan elde edilen değerler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3. 2 Mesleki İlgi Ölçeği Cronbach's Alpha İç Tutarlılık Katsayıları

Boyutlar	Cronbach's Alpha	Mevcut Çalışmada Cronbach's Alpha
Mesleki Hazır Bulunuşluk	.872	.734
Kendini Geliştirme	.878	.736
Mesleki Seçim Farkındalığı	.779	.718
Mesleğini Başkalarına Önerme	.783	.727

Mesleki ilgi ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin Cronbach's Alpha değerleri incelendiğinde mesleki hazırbulunuşluğa ait değerin .872, kendini geliştirmeye ait değerin .878, mesleki seçim farkındalığına ait değerin .779, mesleğini başkalarına önermeye ait değerin ise .783 olarak belirlenmesinin yanı sıra ölçekteki tüm değişkenlerin Cronbach's Alpha katsayısı .923 olarak tespit edilmiştir. 0,7 ve üzeri Cronbach Alpha değerleri, tüm değişken indeks boyutlarının kabul edilebilir iç tutarlılık gösterdiğini gösterir (Adeniran, 2019). Bu bağlamda ölçeğin uygulanabilmesi için güvenirlik katsayısının yeterli olduğu belirlenmiştir. Yapılan bu çalışmada ise mesleki hazırbulunuşluğa ait değerin .734, kendini geliştirmeye ait değerin .736, mesleki seçim farkındalığına ait değerin .718, mesleğini başkalarına önermeye ait değerin ise .727 olarak belirlenmesinin yanı sıra ölçekteki tüm değişkenlerin Cronbach's Alpha katsayısı .887 olarak tespit edilmiştir.

3.3.2.Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği

Araştırmanın ikinci kısmında “Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması” adlı çalışmada Özgenel (2019) tarafından geliştirilen “Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin geliştirilmesi aşamasında Özgenel, İstanbul ilinde bulunan üç ilçede devlet okullarında görev yapan öğretmenler ile çalışmıştır. Özgenel (2019) tarafından öncelikle örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygun olup olmadığı ölçülmüş sonrasında ise belirlenen değerler neticesinde açımlayıcı faktör analizine geçilmiş ve bu analiz için 856 öğretmenden veri toplanmıştır. Açımlayıcı faktör analizi

sonucunda 5 alt boyutlu ve 34 maddelik bir ölçeğin uygun olduğuna karar verilmiştir. Bu alt boyutlar; alan bilgisi, öğrenme- öğretme sürecini hazırlama, iletişim, öğrenme- öğretme sürecini yürütme ve mesleki gelişim ve mesleki tutum ve değerler olarak belirlenmiştir.

Alan bilgisi: 1, 2, 3 ve 4. maddeler ile,

Öğrenme-öğretme sürecini hazırlama: 5, 6, 7, 8, 9 ve 10. maddeler ile,

İletişim: 11, 12, 13, 14 ve 15. maddeler ile,

Öğrenme- öğretme sürecini yürütme ve mesleki gelişim: 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 ve 24. maddeler ile,

Mesleki tutum ve değerler: 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33 ve 34. maddeler ile ilişkilendirilmektedir.

Tablo 3. 3 Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği Cronbach's Alpha İç Tutarlılık Katsayıları

Boyutlar	Mevcut Çalışmada Cronbach's Alpha
Alan Bilgisi	.816
Öğrenme- öğretme sürecini hazırlama	.898
İletişim	.850
Öğrenme- öğretme sürecini yürütme ve mesleki gelişim	.922
Mesleki tutum ve değerler	.896

Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeğindeki tüm değişkenlerin Cronbach's Alpha katsayısı .960 olarak tespit edilmiştir. 0,7 ve üzeri Cronbach Alpha değerleri, tüm değişken indeks boyutlarının kabul edilebilir iç tutarlılık gösterdiğini gösterir (Adeniran, 2019). Bu bağlamda ölçeğin uygulanabilmesi için güvenilirlik katsayısının yeterli olduğu belirlenmiştir. Yapılan bu çalışmada ise alan bilgisine ait değer .816, öğrenme- öğretme sürecini hazırlamaya ait değer .898, iletişime ait değer .850,

öğrenme- öğretme sürecini yürütme ve mesleki gelişime ait değerin .922 ve mesleki tutum ve değerlere ait değerin ise .896 olarak belirlenmesinin yanı sıra ölçekteki tüm değişkenlerin Cronbach's Alpha katsayısı .892 olarak tespit edilmiştir.

3.4. Verilerin Toplanması

Verilerin toplanması sürecinde öncelikle “Mesleki İlgi Ölçeği”ni çalışmada kullanabilmek amacıyla Feyzi Kaysi'den ve “Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği”ni uygulayabilmek için de Mustafa Özgenel'den gerekli izinler alınmıştır (Ek 2). Daha sonra İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde bulunan resmi ortaokullarda uygulayabilmek için İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır (Ek 3).

Araştırmaya katılacak öğretmenlerin ölçekleri yanıtlamaya istekli olmaları amacıyla uygulama öncesinde çalışma hakkında kısaca bilgilendirme yapılmıştır. Veri toplama araçları İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde bulunan 19 ortaokulda fiilen görev yapmakta olan öğretmenlerden katılıma istekli olanlara dağıtılmıştır ve sürenin yeterli olduğu okullarda çalışma aynı gün tamamlanırken sürenin yetmediği okullarda ise dağıtılan veri toplama araçları ertesi gün toplanmıştır. Öğretmenlerin bir kısmı lisansüstü eğitim adı altında sürekli bir ölçek ile karşı karşıya kaldıklarını belirtmiş ve bu siteleri doğrultusunda da çalışmaya katılmak istememişlerdir. Çalışmaya katılımda gönüllülük esas olduğundan bu sistemi aktaran öğretmenler katılım için zorlanmamış yalnızca istekli olan öğretmenler ile çalışılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Uygulanan ölçekler aracılığıyla toplanan veriler IBM SPSS AMOS Version 28 ile çözümlenmiştir. Çözümleme işlemi araştırmanın alt amaçları ve toplanan verilerin özellikleri de göz önünde bulundurularak verilerin SPSS programına girilmesi ve düzenlenmesi ile yapılmıştır. Betimleyici bulgular değerlendirilirken frekans, yüzde, minimum ve maksimum değerler ile ortalama ve standart sapma kullanılmıştır.

Kullanılan SPSS programında toplanan verilerin analizlerinin yapılabilmesi için öncelikli olarak verilerin normal dağılım gösterip göstermediği kontrol edilmelidir. Normallik testleri sonucunda elde edilen bulgular, verileri analiz etmek için kullanılacak parametrik veya parametrik olmayan testlerin belirlenmesinde yol gösterici olmaktadır. Normallik koşulunun sağlanması verilerin analizinde parametrik testlerin kullanılabileceği anlamını taşımaktadır (Can, 2018). Çalışmada

ölçeklerin alt boyutları üzerinde normallik testleri ayrı ayrı incelenmiştir ve bu bağlamda normallik koşulunu sağlayan alt boyutlarda parametrik testler kullanılırken normallik koşulunu sağlamayan alt boyutlarda parametrik olmayan testler kullanılmıştır.

3.5.1. Normallik Analizleri

Normallik analizleri, bağımsız örneklem için her örneklem adına ayrı ayrı incelenmelidir (Orcan, 2020). Mesleki İlgi Ölçeği'nin alt boyutları olan mesleki hazır bulunuşluk, kendini geliştirme, mesleki seçim farkındalığı ve mesleğini başkalarına önerme için normallik analizleri yapılmıştır. Aynı şekilde Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeğinin alt boyutları olan alan bilgisi, öğrenme- öğretme sürecini hazırlama, iletişim, öğrenme- öğretme sürecini yürütme ve mesleki gelişim ile mesleki tutum ve değerler için normallik analizleri ayrı ayrı incelenmiştir. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğinin incelenebilmesi için kullanılan yöntemlerden biri çarpıklık ve basıklık katsayılarının incelenmesidir ve bu araştırmada puanların normalden önemli bir sapma göstermemesi için çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 2 aralığında olması kabul edilir (George & Mallery, 2010).

Bu bölümde normallik testleri 2 başlıkta verilmiştir: Mesleki İlgi Ölçeğinin Alt Boyutlarında Normallik Testleri ve Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeğinin Alt Boyutlarında Normallik Testleri. Belirlenen her bir başlık için verilerin normalliğinin incelenmesi, bulgularda yapılacak testler için ön bilgiler vermektedir.

3.5.1.1. Mesleki İlgi Ölçeğinin Alt Boyutlarında Normallik Testleri

Tablo 3. 4 Mesleki İlgi Ölçeğinin Alt Boyutlarının Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) Değerleri

Alt Boyut	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
Mesleki Hazır bulunuşluk	-.781	1.600
Kendini Geliştirme	-.943	1.408

Tablo 3. 5 Mesleki İlgı Ölçeğinin Alt Boyutlarının Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) Değerleri (Devamı)

Mesleki Seçim Farkındalığı	-.782	.947
Mesleğini Başkalarına Önerme	-.730	.353

Araştırmada Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) değerlerinin ± 2 aralığında olması kabul edildiğinden Mesleki İlgı ölçeği alt boyutlarının tamamının normal dağılım gösterdiği söylenir.

3.5.1.2.Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeğinin Alt Boyutlarında Normallik Testleri

Tablo 3. 6 Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeğinin Alt Boyutlarının Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) Değerleri

Alt Boyut	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
Alan Bilgisi	-.387	-.248
Öğrenme- Öğretme Sürecini Hazırlama	-.687	.587
İletişim	-.764	-.216
Öğrenme- Öğretme Sürecini Yürütme ve Mesleki Gelişim	-.864	1.302

Tablo 3. 7 Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeğinin Alt Boyutlarının Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) Değerleri (Devamı)

Mesleki Tutum ve Değerler	-1.675	2.919
---------------------------	--------	-------

Araştırmada Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) değerlerinin ± 2 aralığında olması kabul edildiğinden alan bilgisi, öğrenme- öğretme sürecini hazırlama, iletişim, öğrenme- öğretme sürecini yürütme ve mesleki gelişim alt boyutlarının normal dağılım gösterdiği söylenirken mesleki tutum ve değerler alt boyutunun kurtosis (basıklık) değeri ± 2 aralığında olmadığından (2.919) bu alt boyut normal dağılım göstermemektedir.

Yapılan normallik testleri sonucunda Mesleki İlgi Ölçeği tüm alt boyutlarının ve Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği alt boyutlarının ise mesleki tutum ve değerler dışında normal dağılım gösterdiği görülmektedir. Bu bağlamda “Öğretmenlerin mesleki ilgileri ne düzeydedir?” ve “Öğretmenlerin mesleki performansları ne düzeydedir?” alt problemleri için aritmetik ortalama kullanılarak analiz edilmiştir. Mesleki İlgi Ölçeği alt boyutlarının cinsiyet ve mezun olunan fakülte değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla bağımsız örneklem için t testi kullanılırken mesleki deneyim ve yaş değişkenleri bağlamında ANOVA testi kullanılmıştır. Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeğinin alan bilgisi, öğrenme- öğretme sürecini hazırlama, iletişim ve öğrenme- öğretme sürecini yürütme ve mesleki gelişim alt boyutlarının cinsiyet ve mezun olunan fakülte değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla bağımsız örneklem için t testi kullanılırken mesleki deneyim ve yaş değişkenleri bağlamında ANOVA testi kullanılmıştır. Normal dağılım göstermeyen mesleki tutum ve değerler alt boyutunda ise cinsiyet ve mezun olunan fakülte değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla parametrik olmayan Mann Whitney- U testi kullanılırken mesleki deneyim ve yaş değişkenleri bağlamında Kruskal Wallis testi kullanılmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya katılan İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde fiilen görev yapmakta olan öğretmenlerden toplanan verilerin analizi ile elde edilen bulgulara ve bu bulgulara ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

4.1.Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu bölümde “Öğretmenlerin mesleki ilgileri ne düzeydedir?” şeklinde ifade edilen alt probleme ilişkin bulgulara yer verilmektedir. Bu alt probleme ait betimsel istatistikler incelenmiştir.

Tablo 4. 1 Mesleki İlgi Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel İstatistikler

Alt Boyutlar	$\bar{X}$	ss
Mesleki Hazırbulunuşluk	4.19	.59
Kendini Geliştirme	4.22	.65
Mesleki Seçim Farkındalığı	4.13	.64
Mesleğini Başkalarına Önerme	3.95	.87

Tablo 4.2. incelendiğinde Mesleki İlgi Ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin ortalamaların 3.95 ile 4.22 arasında değiştiği görülmektedir. Öğretmenlerin kendini geliştirme boyutu ($\bar{X}= 4.22$) algılarının yüksek olduğu ve sonrasında sırası ile mesleki hazırbulunuşluk boyutu ($\bar{X}= 4.19$), mesleki seçim farkındalığı boyutu ($\bar{X}= 4.13$) ve mesleğini başkalarına önerme boyutunun ($\bar{X}= 3.95$) yer aldığı görülmektedir.

4.2.İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu bölümde “Öğretmenlerin mesleki ilgileri; cinsiyete, kıdeme, mezun olunan fakülte türüne ve yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?” problemine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

4.2.1“Öğretmenlerin mesleki ilgileri cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?” Alt Problemine İlişkin Bulgular

Bu bölümde öğretmenlerin mesleki ilgilerinin cinsiyet değişkenine anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmak amacıyla Mesleki İlgi Ölçeğinin alt

boyutları ile cinsiyet değişkeni ayrı ayrı incelenmiştir. Yapılan normallik testleri sonucunda mesleki hazırbulunuşluk, kendini geliştirme, mesleki seçim farkındalığı ve mesleğini başkalarına önerme alt boyutları normal dağılım göstermektedir ve cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediklerini belirlemek adına bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Aşağıda bağımsız örneklem t testi sonuçlarına yer verilmektedir.

Tablo 4. 2 Mesleki İlgi Ölçeği Alt Boyutları İle Cinsiyet Değişkeni İçin Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Alt Boyut	Gruplar	n	$\bar{X}$	t	sd	p
Mesleki Hazırbulunuşluk	Kadın	263	4.2167	.863	366	.194
	Erkek	105	4.1571			
Kendini Geliştirme	Kadın	263	4.2535	1.341	366	.090
	Erkek	105	4.1524			
Mesleki Seçim Farkındalığı	Kadın	263	4.1179	-.722	366	.235
	Erkek	105	4.1714			
Mesleğini Başkalarına Önerme	Kadın	263	3.9221	-1.003	366	.158
	Erkek	105	4.0238			

Mesleki İlgi Ölçeği alt boyutları ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını ortaya koymak adına yapılan bağımsız örneklem t testi sonucunda mesleki hazırbulunuşluk alt boyutundan elden edilen veriler $t_{(366)} = .863$ için $p > 0.05$ ($p = 0.194$), kendini geliştirme alt boyutundan elden edilen veriler $t_{(366)} = 1.341$ için $p > 0.05$ ($p = 0.090$), mesleki seçim farkındalığı alt boyutundan elden edilen veriler $t_{(366)} = -.722$ için $p > 0.05$ ($p = 0.235$) ve mesleğini başkalarına önerme alt boyutundan elden edilen veriler $t_{(366)} = -1.003$ için $p > 0.05$

($p=0.158$) olduğundan kadın ve erkek grupları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Bu durumda Mesleki İlgi Ölçeği alt boyutları üzerinde cinsiyet değişkeninin önemli bir farklılığa sebep olmadığı söylenebilir. Anlamlı bir farklılık olmadığından etki büyüklüğü de hesaplanmamıştır.

4.2.2. “Öğretmenlerin mesleki ilgileri mezun olunan fakülte değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?” Alt Problemine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin mesleki ilgilerinin mezun olunana fakülte değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığının araştırıldığı bu bölümde Mesleki İlgi Ölçeği alt boyutları ile mezun olunan fakülte değişkeni her bir alt boyut için ayrı ayrı incelenmiştir. Kullanılacak testlerin belirlenmesi amacıyla yapılan normallik testlerinden ölçek alt boyutlarının tamamının normal dağılım gösterdiği belirlendiğinden öğretmenlerin mesleki ilgileri ile mezun olunan fakülte değişkeni arasındaki ilişki bağımsız örneklem t testi ile incelenmiştir. Aşağıda bağımsız örneklem t testi sonuçlarına yer verilmektedir.

Tablo 4. 3 Mesleki İlgi Ölçeği Alt Boyutları İle Mezun Olunan Fakülte Değişkeni İçin Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Alt Boyut	Gruplar	n	$\bar{X}$	t	sd	p
Mesleki Hazırlanışlık	Eğitim					
	Fakültesi	307	4.1960	-.269	366	.394
	Fen Edebiyat	61	4.2186			
	Fakültesi					
Kendini Geliştirme	Eğitim					
	Fakültesi	307	4.2128	-.778	366	.219
	Fen Edebiyat	61	4.2842			
	Fakültesi					
Mesleki Seçim Farkındalığı	Eğitim					
	Fakültesi	307	4.1327	-.028	366	.489
	Fen Edebiyat	61	4.1352			
	Fakültesi					

Tablo 4.3 Mesleki İlgi Ölçeği Alt Boyutları İle Mezun Olunan Fakülte Değişkeni İçin Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları (Devamı)

Mesleğini Başkalarına Önerme	Eğitim		t	p	df	η ²
	Fakültesi					
	Fen Edebiyat	Fakültesi				
	307	3.9365		-.714	366	.238
	61	4.0246				

Tablo 4.3. de Mesleki İlgi Ölçeği alt boyutları ile öğretmenlerin mezun olunan fakülte değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını ortaya koymak adına yapılan bağımsız örneklem t testi sonucunda mesleki hazırbulunuşluk alt boyutundan elden edilen veriler $t_{(366)} = -.269$ için $p > 0.05$ ($p = 0.394$), kendini geliştirme alt boyutundan elden edilen veriler $t_{(366)} = -.778$ için $p > 0.05$ ($p = .219$), mesleki seçim farkındalığı alt boyutundan elden edilen veriler $t_{(366)} = -.028$ için $p > 0.05$ ($p = .489$) ve mesleğini başkalarına önerme alt boyutundan elden edilen veriler $t_{(366)} = -.714$ için $p > 0.05$ ($p = .238$) olduğundan eğitim fakültesi ve fen edebiyat fakültesi mezunları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Bu durumda Mesleki İlgi Ölçeği alt boyutları üzerinde mezun olunan fakülte değişkeninin önemli bir farklılığa sebep olmadığı söylenebilir.

4.2.3. “Öğretmenlerin mesleki ilgileri mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?” Alt Problemine İlişkin Bulgular

Bu bölümde öğretmenlerin mesleki ilgilerinin mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmak amacıyla Mesleki İlgi Ölçeğinin alt boyutları ile mesleki deneyim değişkeni ayrı ayrı incelenmiştir. Yapılan normallik testleri sonucunda mesleki hazırbulunuşluk, kendini geliştirme, mesleki seçim farkındalığı ve mesleğini başkalarına önerme alt boyutları normal dağılım göstermektedir ve mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediklerini belirlemek adına ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 4. 4 Mesleki İlgı Ölçeği Alt Boyutları ile Mesleki Deneyim Değişkeni için ANOVA Testi Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Mesleki Hazırbulunuşluk	Gruplar	1.854	6			
	arası	129.215	361	.309	.863	.522
	Gruplar içi	131.070	367	.358		
	Toplam					
Kendini Geliştirme	Gruplar	4.085	6			
	arası	152.901	361	.681	1.607	.144
	Gruplar içi	156.986	367	.424		
	Toplam					
Mesleki Seçim Farkındalığı	Gruplar	2.566	6			
	arası	148.785	361	.428	1.037	.401
	Gruplar içi	151.351	367	.412		
	Toplam					
Mesleğini Başkalarına Önerme	Gruplar	19.326	6			
	arası	264.293	361	3.221	4.400	<.001
	Gruplar içi	283.620	367	.732		
	Toplam					

Öğretmenlerin mesleki ilgilerinin mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre mesleki hazırbulunuşluk, kendini geliştirme ve mesleki seçim farkındalığı alt boyutlarının F değerinin anlamlılık testi $p > 0.05$ olduğundan mesleki deneyime göre farklılık göstermemektedirler. Ancak mesleğini başkalarına önerme alt boyutunun F değerinin anlamlılık testi $p < 0.05$ olduğundan bu alt boyut mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için Post Hoc testlerinden biri olan ve varyansların homojen dağılmaması ile birlikte grup sayısının 50’den az olduğu durumlarda kullanılması uygun olan Games- Howel testi kullanılmıştır ve sonuçları aşağıda yer almaktadır (Taşpınar, 2017).

Tablo 4. 5 Mesleğini Başkalarına Önerme Alt Boyutunun Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Hangi Alt Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Post Hoc Games- Howel Testi Sonuçları

Mesleki Deneyim		Ortalama Farkı	p
1-5 yıl	21 ve sonrası	-.40	.009
6- 10 yıl	21 ve sonrası	-.67	<.001
11- 15 yıl	21 ve sonrası	-.53	.004
16- 20 yıl	21 ve sonrası	-.74	.004
21 ve sonrası	1-5	.40	.009
	6-10	.67	<.001
	11-15	.53	.004
	16-20	.74	.004

Mesleğini başkalarına önerme alt boyutunun mesleki deneyim değişkenine göre hangi alt boyutlar arasında farklılaştığını belirlemek amacıyla ANOVA testinden sonra yapılan post-hoc Games- Howel testi sonuçlarına göre 1-5 yıl ile 21 ve sonrası arasında 21 ve sonrası lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p=.031$). Bu durum, 21 ve sonrası arası mesleki deneyime sahip öğretmenlerin mesleklerini başkalarına önerme konusunda daha etkili olduklarını göstermektedir. Aynı şekilde 6-10 yıl ile 21 ve sonrası arasında 21 ve sonrası lehine; 11-15 yıl ile 21 ve sonrası arasında 21 ve sonrası lehine; 16- 20 yıl ile 21 ve sonrası arasında 21 ve sonrası lehine anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Ancak mesleğini başkalarına önerme alt boyutunun yukarıdaki tabloda belirtilmeyen olası ikilileri arasında istatistiksel bir fark gözlenememiştir ($p>.05$) ve bu sebeple de Tablo 4.5 de yer verilmemiştir.

4.2.4. “Öğretmenlerin mesleki ilgileri yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?” Alt Problemine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin mesleki ilgilerinin yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmak amacıyla Mesleki İlgi Ölçeğinin alt boyutları ile yaş değişkeni ayrı ayrı incelenmiştir. Yapılan normallik testleri sonucunda Mesleki ilgi Ölçeği alt boyutlarının tamamı normal dağılım göstermektedir ve yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediklerini belirlemek adına

ANOVA testi yapılmıştır. Bu bağlamda yapılan ANOVA testi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 4. 6 Mesleki İlgil Ölçeği Alt Boyutları ile Yaş Değişkeni için ANOVA Testi Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Mesleki Hazırbulunuşluk	Gruplar	.797	4			
	arası	130.273	363	.199	.555	.695
	Gruplar içi	131.070	367	.359		
	Toplam					
Kendini Geliştirme	Gruplar	1.215	4			
	arası	1525.770	363	.304	.708	.587
	Gruplar içi	156.986	367	.429		
	Toplam					
Mesleki Seçim Farkındalığı	Gruplar	1.345	4			
	arası	150.006	363	.336	.814	.517
	Gruplar içi	151.351	367	.413		
	Toplam					
Mesleğini Başkalarına Önerme	Gruplar	9.402	4			
	arası	274.217	363	2.351	3.112	.015
	Gruplar içi	283.620	367	.755		
	Toplam					

Tablo 4.6 incelendiğinde mesleki hazırbulunuşluk, kendini geliştirme ve mesleki seçim farkındalığı alt boyutlarının F değerinin anlamlılık testi $p > 0.05$ olduğundan yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık belirlenememiştir. Ancak mesleğini başkalarına önerme alt boyutundan elde edilen veriler için p değeri 0.05'ten küçük olduğundan “mesleğini başkalarına önerme alt boyutu yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır” şeklinde ifade edilebilir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için Post Hoc testlerinden biri olan ve varyansların eşit ve örneklem sayısının birbirine yakın olduğu durumlarda

kullanılması uygun olan Gabriel testi kullanılmıştır ve sonuçları aşağıda yer almaktadır (Kayri, 2009).

Tablo 4. 7 Mesleğini Başkalarına Önerme Alt Boyutunun Yaş Değişkenine Göre Hangi Alt Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Post Hoc Gabriel Testi Sonuçları

Yaş		Ortalama Farkı	p
20-29 yaş	50-59	-.51429	.024
30-39 yaş	50-59	-.62473	.003
50-59 yaş	20-29	.51429	.024
	30-39	.62473	.003

Mesleğini başkalarına önerme alt boyutunun yaş değişkenine göre hangi alt boyutlar arasında farklılaştığını belirlemek amacıyla ANOVA testinden sonra yapılan post-hoc Gabriel testi sonuçlarına göre 20-29 yaş ile 50-59 yaş arasında 50-59 yaş lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p=.024$) bu durum, 50-59 yaş aralığında olan öğretmenlerin mesleklerini başkalarına önerme konusunda daha etkili olduklarını göstermektedir. Aynı şekilde 30-39 yaş ile 50-59 yaş arasında 50-59 yaş lehine anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Ancak mesleğini başkalarına önerme alt boyutunun yukarıdaki tabloda belirtilmeyen olası ikilileri arasında istatistiksel bir fark gözlenememiştir ($p>.05$) ve bu sebeple de Tablo 4.12. de yer verilmemiştir.

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu bölümde “Öğretmenlerin mesleki performansları ne düzeydedir?” şeklinde ifade edilen alt probleme ilişkin bulgulara yer verilmektedir. Bu alt probleme ilişkin betimsel istatistikler incelenmiştir.

Tablo 4.8.’ de Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeğinin alt boyutlarına ait ortalamalar ve standart sapmalar yer almaktadır.

Tablo 4. 8 Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel İstatistikler

Alt Boyutlar	$\bar{X}$	ss
Alan bilgisi	4.08	.62
Öğrenme- öğretme sürecini hazırlama	4.16	.66
İletişim	4.48	.52
Öğrenme- öğretme sürecini yürütme ve mesleki gelişim	4.27	.61
Mesleki tutum ve değerler	4.68	.41

Tablo 4.8. incelendiğinde Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin ortalamaların 4.08 ile 4.68 arasında değiştiği görülmektedir. Öğretmenlerin mesleki tutum ve değerler boyutu ($\bar{X}= 4.68$) algılarının yüksek olduğu ve sonrasında sırası ile iletişim boyutu ($\bar{X}= 4.48$), öğrenme- öğretme sürecini yürütme ve mesleki gelişim boyutu ($\bar{X}= 4.27$), öğrenme- öğretme sürecini hazırlama boyutu ($\bar{X}= 4.16$) ve alan bilgisi boyutunun ($\bar{X}= 4.08$) yer aldığı görülmektedir.

4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu bölümde “Öğretmenlerin mesleki performans algıları; cinsiyete, kıdeme, mezun olunan fakülte türüne ve yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?” problemine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

4.4.1. “Öğretmenlerin mesleki performansları cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?” Alt Problemine İlişkin Bulgular

Bu bölümde öğretmenlerin mesleki performanslarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmak amacıyla Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeğinin alt boyutları ile cinsiyet değişkeni ayrı ayrı incelenmiştir. Yapılan normallik testleri sonucunda alan bilgisi, öğrenme-öğretme sürecini hazırlama, iletişim ve öğrenme- öğretme sürecini yürütme ve mesleki gelişim alt boyutları normal dağılım göstermektedir ve cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediklerini belirlemek adına bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Ancak mesleki tutum ve değerler alt boyutu normal dağılım göstermediğinden cinsiyet ile aralarındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Mann Whitney U testi yapılmıştır. Bu testlerin sonuçları aşağıda verilmektedir.

Tablo 4. 9 Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği Alt Boyutları ile Cinsiyet Değişkeni İçin Bağımsız Örneklem T testi

Alt Boyut	Gruplar	n	$\bar{X}$	t	sd	p
Alan Bilgisi	Kadın	263	4.0865	.143	366	.443
	Erkek	105	4.0762			
Öğrenme- Öğretme Sürecini Hazırlama	Kadın	263	4.1597	-.215	366	.415
	Erkek	105	4.1762			
İletişim	Kadın	263	4.5065	1.386	366	.083
	Erkek	105	4.4229			
Öğrenme- Öğretme Sürecini Yürütme ve Mesleki Gelişim	Kadın	263	4.2987	1.086	366	.139
	Erkek	105	4.2212			

Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği alt boyutları ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını ortaya koymak adına yapılan bağımsız örneklem t testi sonucunda alan bilgisi alt boyutundan elden edilen veriler $t_{(366)}=.143$ için $p>0.05$ ($p=0.443$), öğrenme- öğretme sürecini hazırlama alt boyutundan elden edilen veriler $t_{(366)}=-.215$ için $p>0.05$ ($p=0.415$), iletişim alt boyutundan elden edilen veriler $t_{(366)}=1.386$ için $p>0.05$ ($p=0.083$) ve öğrenme- öğretme sürecini yürütme ve mesleki gelişim alt boyutundan elden edilen veriler $t_{(366)}=1.086$ için $p>0.05$ ($p=0.139$) olduğundan kadın ve erkek grupları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Bu durumda Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği alt boyutları üzerinde cinsiyet değişkeninin önemli bir

farklılığa sebep olmadığı söylenebilir. Anlamlı bir farklılık olmadığından etki büyüklüğü de hesaplanmamıştır.

Mesleki tutum ve değerler alt boyutu normal dağılım göstermediğinden bu alt boyut ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek amacıyla Mann Whitney U testi yapılmıştır. Bu testin sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4. 10 Mesleki Tutum ve Değerler Alt Boyutu İle Cinsiyet Değişkeni Arasında Mann Whitney U Testi Sonuçları

Grup	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Kadın	263	189.82	49921.50	12409.500	.119
Erkek	105	171.19	17974.50		

263 kadın ve 105 erkek öğretmenden oluşan 368 kişilik bu grupta, mesleki tutum ve değerler alt boyutu adına kadın ve erkekler arasında anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya koymak için yapılan Mann- Whitney U testinin sonucuna göre erkekler ile kadınlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($U = 12409.500$, $P > 0.05$). Bu grupta cinsiyet değişkeni, mesleki tutum ve değerler alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.

4.4.2.“Öğretmenlerin mesleki performansları mezun olunan fakülte değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?” Alt Problemine İlişkin Bulgular

Bu bölümde öğretmenlerin mesleki performanslarının mezun olunan fakülte değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmak amacıyla Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeğinin alt boyutları ile mezun olunan fakülte değişkeni ayrı ayrı incelenmiştir. Yapılan normallik testleri sonucunda alan bilgisi, öğrenme-öğretme sürecini hazırlama, iletişim ve öğrenme- öğretim sürecini yürütme ve mesleki gelişim alt boyutları normal dağılım göstermektedir ve mezun olunan fakülte değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediklerini belirlemek adına bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Ancak mesleki tutum ve değerler alt boyutu normal dağılım göstermediğinden mezun olunan fakülte ile aralarındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Mann Whitney U testi yapılmıştır. Bu testlerin sonuçları aşağıda verilmektedir.

Tablo 4. 11 Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği Alt Boyutları ile Mezun Olunan Fakülte Değişkeni İçin Bağımsız Örneklem T testi

Alt Boyut	Gruplar	n	$\bar{X}$	t	sd	p
Alan Bilgisi	Eğitim Fakültesi	307	4.0594	-1.664	366	.049
	Fen Edebiyat Fakültesi	61	4.2049			
Öğrenme- Öğretme Sürecini Hazırlama	Eğitim Fakültesi	307	4.1515	-.840	366	.201
	Fen Edebiyat Fakültesi	61	4.2295			
İletişim	Eğitim Fakültesi	307	4.4782	-.398	94.001	.346
	Fen Edebiyat Fakültesi	61	4.5049			
Öğrenme- Öğretme Sürecini Yürütme ve Mesleki Gelişim	Eğitim Fakültesi	307	4.2559	-1.667	100.732	.049
	Fen Edebiyat Fakültesi	61	4.3807			

Tablo 4.11. incelendiğinde Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği alt boyutları ile öğretmenlerin mezun oldukları fakülteler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını ortaya koymak adına yapılan bağımsız örneklem için t testi sonucunda alan bilgisi alt boyutundan elden edilen veriler $t_{(366)} = -1.664$ için $p < 0.05$ ($p = 0.049$), öğrenme- öğretme sürecini hazırlama alt boyutundan elden edilen

veriler $t_{(366)} = -.840$ için $p > 0.05$ ($p = 0.201$), iletişim alt boyutundan elden edilen veriler $t_{(94.001)} = -.398$ için $p > 0.05$ ($p = 0.346$) ve öğrenme- öğretme sürecini yürütme ve mesleki gelişim alt boyutundan elden edilen veriler $t_{(100.732)} = 1.086$ için $p < 0.05$ ($p = 0.049$) olduğundan öğrenme- öğretme sürecini hazırlama ve iletişim alt boyutları için öğretmenlerin eğitim fakültesinden ya da fen edebiyat fakültesinden mezun olmaları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Ancak alan bilgisi ve öğrenme- öğretme sürecini yürütme ve mesleki gelişim alt boyutlarından elde edilen veriler için p değeri .05'ten küçük olduğundan “öğretmenlerin mezun oldukları fakülte değişkeni alan bilgisi ve öğrenme- öğretme sürecini yürütme ve mesleki gelişim alt boyutları üzerinde etkilidir” şeklinde ifade edilebilir. Yani, Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği alt boyutlarından alan bilgisi ve öğrenme- öğretme sürecini yürütme ve mesleki gelişim, mezun olunan fakülte türüne göre farklılaşmaktadır. Alan bilgisi alt boyutunda fen edebiyat fakültesi mezunu öğretmenlerin ortalamaları eğitim fakültesi mezunu öğretmenlere kıyasla daha yüksek çıktığından fen edebiyat fakültesi öğretmenlerin alan bilgisi düzeyleri lehine anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Aynı şekilde Tablo 4.11. incelendiğinde öğrenme- öğretme sürecini yürütme ve mesleki gelişim alt boyutunda fen edebiyat fakültesi mezunu öğretmenler lehine anlamlı düzeyde farklılık belirlenmiştir.

Mesleki tutum ve değerler alt boyutu normal dağılım göstermediğinden bu alt boyut ile mezun olunan fakülte değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek amacıyla Mann Whitney U testi yapılmıştır. Bu testin sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4. 12 Mesleki Tutum ve Değerler Alt Boyutu İle Mezun Olunan Fakülte Değişkeni Arasında Mann Whitney U Testi Sonuçları

Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Eğitim Fakültesi	307	182.89	56146.00	8868.000	.502
Fen Edebiyat Fakültesi	61	192.62	11750.00		
Genel	368				

Mesleki tutum ve değerler alt boyutu adına eğitim fakültesi ve fen edebiyat fakültesi mezunu öğretmenler arasında anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya koymak için yapılan Mann- Whitney U testinin sonucuna göre eğitim fakültesi ve fen edebiyat fakültesi mezunu öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($U = 8868.000$, $P > 0.05$). Bu grupta mezun olunan fakülte değişkeni, mesleki tutum ve değerler alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.

4.4.3. “Öğretmenlerin mesleki performansları mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?” Alt Problemine İlişkin Bulgular

Bu bölümde öğretmenlerin mesleki performanslarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmak amacıyla Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeğinin alt boyutları ile mesleki deneyim değişkeni ayrı ayrı incelenmiştir. Yapılan normallik testleri sonucunda alan bilgisi, öğrenme-öğretme sürecini hazırlama, iletişim ve öğrenme- öğretme sürecini yürütme ve mesleki gelişim alt boyutları normal dağılım göstermektedir ve mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediklerini belirlemek adına ANOVA testi yapılmıştır. Ancak mesleki tutum ve değerler alt boyutu normal dağılım göstermediğinden mezun olunan fakülte ile aralarındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Kruskal- Wallis testi yapılmıştır.

Tablo 4. 13 Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği Alt Boyutları ile Mesleki Deneyim Değişkeni için ANOVA Testi Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Alan Bilgisi	Gruplar	3.206	6			
	arası	140.287	361	.534	1.375	.224
	Gruplar içi	143.493	367	.389		
	Toplam					
Öğrenme- Öğretme Sürecini Hazırlama	Gruplar	4.259	6			
	arası	156.822	361	.710	1.634	.137
	Gruplar içi	161.081	367	.434		
	Toplam					

Tablo 4. 14 Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği Alt Boyutları ile Mesleki Deneyim Değişkeni için ANOVA Testi Sonuçları (Devamı)

İletişim	Gruplar	1.321	6			
	arası	99.128	361	.220		
	Gruplar içi	100.449	367	.275	.802	.569
	Toplam					
Öğrenme- Öğretme Sürecini Yürütme ve Mesleki Gelişim	Gruplar	2.501	6			
	arası	137.893	361	.417		
	Gruplar içi	140.395	367	.382	1..091	.367
	Toplam					

Öğretmenlerin mesleki performans düzeylerinin mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre alan bilgisi, öğrenme- öğretme sürecini hazırlama, iletişim ve öğrenme- öğretme sürecini yürütme ve mesleki gelişim alt boyutlarının F değerinin anlamlılık testi $p>0.05$ olduğundan mesleki deneyime göre farklılık göstermemektedirler. Bu bağlamda anlamlı fark bulunamadığından etki büyüklüğü hesaplanmamıştır.

Mesleki tutum ve değerler alt boyutu yapılan normallik testi sonucuna göre normal dağılım göstermediğinden bu alt boyut ile mesleki deneyim değişkeni arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Bu test sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4. 15 Mesleki Tutum ve Değerler Alt Boyutu ile Mesleki Deneyim Değişkeni için Kruskal- Wallis Testi Sonuçları

	Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sd	x2	p
Mesleki Tutum ve Değerler	1-5 yıl	130	186.70			
	6-10 yıl	91	179.99			
	11-15 yıl	62	167.74			
	16-20 yıl	35	206.46	4	3.729	.444
	21 ve sonrası	50	192.39			
	Toplam	368				

Tablo incelendiğinde p değeri 0,05'ten büyük olduğundan “Mesleki tutum ve değerler alt boyutu ile mesleki deneyim değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

4.4.4 “Öğretmenlerin mesleki performansları yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?” Alt Problemine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin mesleki performanslarının yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmak amacıyla Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeğinin alt boyutları ile yaş değişkeni ayrı ayrı incelenmiştir. Yapılan normallik testleri sonucunda alan bilgisi, öğrenme-öğretme sürecini hazırlama, iletişim ve öğrenme- öğretme sürecini yürütme ve mesleki gelişim alt boyutları normal dağılım göstermektedir ve yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediklerini belirlemek adına ANOVA testi yapılmıştır. Ancak mesleki tutum ve değerler alt boyutu normal dağılım göstermediğinden mezun olunan fakülte ile aralarındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Kruskal- Wallis testi yapılmıştır.

Alt boyutlar ile yaş arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçlarına aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 4. 16Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği Alt Boyutları ile Yaş Değişkeni için ANOVA Testi Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Alan Bilgisi	Gruplar	2.340	4			
	arası	141.153	363	.585	1.504	.200
	Gruplar içi	143.493	367	.389		
	Toplam					
Öğrenme- Öğretme Sürecini Hazırlama	Gruplar	3.481	4			
	arası	157.601	363	.870	2.004	.093
	Gruplar içi	161.081	367	.434		
	Toplam					

Tablo 4.15 Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği Alt Boyutları ile Yaş Değişkeni için ANOVA Testi Sonuçları (Devamı)

İletişim	Gruplar	.972	4			
	arası			.243		
	Gruplar içi	99.477	363	.274	.886	.472
	Toplam	100.449	367			
Öğrenme- Öğretme Sürecini Yürütme ve Mesleki Gelişim	Gruplar	1.958	4			
	arası			.489		
	Gruplar içi	138.437	363	.381	1.283	.276
	Toplam	140.395	367			

Öğretmenlerin mesleki performans düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğini araştırmak amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre alan bilgisi, öğrenme- öğretme sürecini hazırlama, iletişim ve öğrenme- öğretme sürecini yürütme ve mesleki gelişim alt boyutlarının F değerinin anlamlılık testi $p>0.05$ olduğundan yaşa göre farklılık göstermemektedirler. Bu bağlamda anlamlı fark bulunamadığından etki büyüklüğü hesaplanmamıştır.

Mesleki tutum ve değerler alt boyutu normal dağılım göstermediğinden bu alt boyut ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan Kruskal- Wallis test sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4. 17 Mesleki Tutum ve Değerler Alt Boyutu ile Yaş Değişkeni için Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

GRUPLAR		N	Sıra Ortalaması	Sd	x2	p
Mesleki Tutum ve Değerler	20-29 yaş	140	183.44			
	30-39 yaş	134	176.11			
	40-49 yaş	62	196.62			
	50 ve sonrası	32	200.71	4	2.542	.637
	Toplam	368				

Tablo 4.16 incelendiğinde p değeri 0,05'ten büyük olduğundan “Mesleki tutum ve değerler alt boyutu ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığı” sonucuna ulaşılmıştır.

4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu bölümde “Öğretmenlerin mesleki ilgileri ile mesleki performansları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” alt problemine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Öğretmenlerin mesleki ilgileri ile performansları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla alt boyutlarının tamamı normal dağılım gösteren Mesleki İlgi Ölçeği ile Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeğinin normal dağılım gösteren alt boyutları arasında Pearson’s Moment Çarpım Korelasyonu yapılırken normal dağılım göstermeyen mesleki tutum ve değerler alt boyutu ile Mesleki İlgi Ölçeği alt boyutları arasında Spearman Sıra Farkları Korelasyon hesabı yapılmıştır ve sonuçları aşağıda yer almaktadır (Can, 2020).

Tablo 4. 18 Mesleki İlgi Ölçeği Alt Boyutları ile Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği Alt Boyutları arasındaki İlişki için Korelasyon Testi Sonuçları

		Mesleki Hazırbulunuşluk	Kendini Geliştirme	Mesleki Seçim Farkındalığı	Mesleğini Başkalarına Önerme
Alan Bilgisi	Pearson				
	Korelasyon	.575	.600	.571	.263
	Katsayısı				
Öğrenme- Öğretme Sürecini Hazırlama	Pearson				
	Korelasyon	.624	.686	.613	.359
	Katsayısı				

Tablo 4.17 Mesleki İlgi Ölçeği Alt Boyutları ile Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği Alt Boyutları arasındaki İlişki için Korelasyon Testi Sonuçları (Devamı)

İletişim	Pearson				
	Korelasyon	.559	.534	.582	.161
	Katsayısı				
Öğrenme- Öğretme Sürecini Yürütme ve Mesleki Gelişim	Pearson				
	Korelasyon	.635	.708	.609	.256
	Katsayısı				
Mesleki Tutum ve Değerler	Spearman				
	Korelasyon	.504	.456	.501	.172
	Katsayısı				

Tablo 4.17. incelendiğinde Mesleki İlgi Ölçeği alt boyutları ile Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği arasındaki ilişkilere yer verildiği görülmektedir. Korelasyon katsayısının -1.00 ile +1.00 arasında değerler aldığı bilinmektedir. .00-.30 arası değerler düşük, .30-.69 arası değerler orta, .70 ve üstü değerler ise yüksek düzey ilişkiyi göstermektedir (Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2018). Buna göre mesleğini başkalarına önerme alt boyutu ile alan bilgisi ($r=.263$, $p<.001$), iletişim ($r=.161$, $p=.002$), öğrenme- öğretme sürecini yürütme ve mesleki gelişim ($r=.256$, $p<.001$) ve mesleki tutum ve değerler ($r=.172$, $p<.001$) alt boyutları arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Alan bilgisi alt boyutu ile mesleki hazırbulunuşluk ($r=.575$, $p<.001$), kendini geliştirme ($r=.600$, $p<.001$) ve mesleki seçim farkındalığı ($r=.571$, $p<.001$) arasında, öğrenme- öğretme sürecini hazırlama alt boyutu ile mesleki hazırbulunuşluk ($r=.624$, $p<.001$), kendini geliştirme ($r=.686$, $p<.001$) ve mesleki seçim farkındalığı ($r=.613$, $p<.001$) ve mesleğini başkalarına önerme ($r=.359$, $p<.001$) arasında, iletişim alt boyutu ile mesleki hazırbulunuşluk ($r=.559$, $p<.001$), kendini geliştirme ($r=.534$, $p<.001$) ve mesleki seçim farkındalığı ($r=.582$, $p<.001$) arasında, öğrenme- öğretme sürecini yürütme ve mesleki gelişim alt boyutu ile mesleki hazırbulunuşluk ($r=.635$, $p<.001$) ve mesleki seçim farkındalığı ($r=.609$, $p<.001$) arasında ve mesleki tutum ve

değerler alt boyutu ile mesleki hazırbulunuşluk ($r=.504$, $p<.001$), kendini geliştirme ($r=.456$, $p<.001$) ve mesleki seçim farkındalığı ($r=.501$, $p<.001$) arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Öğrenme- öğretme sürecini yürütme ve mesleki gelişim alt boyutu ile kendini geliştirme ($r=.708$, $p<.001$) arasında ise pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.



5. TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölümde istatistiksel analizler sonucu elde edilen bulguların tartışma ve yorumları yer almaktadır. İlk olarak öğretmenlerin mesleki ilgilerinin araştırmada belirlenen cinsiyet, mezun olunan fakülte, mesleki deneyim ve yaş değişkenlerine göre farklılaşma gösterip göstermediğine ilişkin bulguların tartışma ve yorumlarına yer verilmiştir. İkinci olarak öğretmenlerin performanslarının aynı değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığına dair bulgular incelenmiştir. Son olarak ise öğretmenlerin mesleki ilgileri ile performansları arasındaki ilişkiyi açığa çıkarmak için yapılan Pearson's ve Spearman korelasyon testlerine ilişkin bulguların tartışma ve yorumlarına yer verilmiştir.

5.1.Öğretmenlerin Mesleki İlgilerinin Değişkenler Açısından İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu

Bu araştırmada öğretmenlerin mesleki ilgileri; cinsiyet, mezun olunan fakülte, mesleki deneyim ve yaş değişkenlerine göre incelenmiştir. Yapılan analizler neticesinde öğretmenlerin mesleki ilgilerinin cinsiyet ve mezun olunan fakülte değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmada öğretmenlerin mesleki ilgilerinin cinsiyet ve mezun olunan fakülte türüne göre değişmemesi katılımcıların dağılımı ile açıklanabilir. Cinsiyet değişkeninde kadın katılımcıların, fakülte değişkeninde ise eğitim fakültesi mezunu katılımcıların sayısal olarak baskınlığı, katılımcıların benzer özellik göstermesine neden olduğundan araştırma özelinde farklılaşma yaratmamış olabilir. Araştırma sonucuna benzer olarak Yaman, Gerçek ve Soran (2008) tarafından yürütülen ve biyoloji öğretmen adayları ile çalıştıkları araştırmada öğretmen adaylarının mesleki ilgilerinin yüksek olduğu ancak cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Onyilo ve Shamo (2020) tarafından demografik özelliklerin öğretmenlerin mesleki ilgileri üzerindeki ilişkisinin incelendiği araştırmada mesleki ilgi; gerçekçi, araştırmacı, toplumsal vb. alanlara ayrılmıştır ve toplumsal mesleki ilgilerin cinsiyet bağlamında anlamlı bir farklılık göstermezken

diğer ilgi alanlarının farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonucundan farklı olarak ise Güneş (1993) tarafından lise öğrencilerinin mesleki ilgilerinin çeşitli değişkenlere göre incelendiği araştırmada kız ve erkek öğrencilerin mesleki ilgileri arasında fark tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin mesleki ilgilerinin ölçüldüğü Mesleki İlgi Ölçeği alt boyutlarından biri olan mesleğini başkalarına önerme, mesleki deneyim ve yaş değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Yapılan analizlerden elde edilen bulgular 21 ve sonrası üzerinde mesleki deneyime sahip öğretmenlerin mesleklerini başkalarına önerme konusunda, mesleki deneyimi 21 yılın altında olan öğretmenlere göre daha etkili olduklarını göstermektedir. Bu duruma, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin gerek ücret gerek statü beklentilerinin kısa vadeli meslek hayatları içerisinde karşılanmamasının neden olduğu söylenebilir. Yaş değişkeni bağlamında incelendiğinde ise 50-59 yaş aralığındaki öğretmenlerin mesleklerini başkalarına önerme konusunda, 20 ile 39 yaş aralığında olan öğretmenlere göre daha etkili oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca ilişkin öğretmenlik mesleğinin geçen zamanla birlikte toplum tarafından algılanış biçiminin ve şartlarının mesleğe yeni başlayan öğretmenler tarafından tatmin edici bulunmadığı ve dönem farkından dolayı da öğretmenler arasında farklılaşan beklentilerin bu sonuca sebebiyet verdiği düşünülmektedir. Ayrıca Türkdogan (2014) tarafından öğretmen adaylarının meslek seçiminde etkili olan faktörlerden biri olarak mesleki kaygıların ele alındığı çalışmada yıllar geçtikçe öğretmenlerin ekonomik güvence isteklerinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır ve bu bağlamda öğretmenlik mesleki görece orta ve ileri yaşlı öğretmenler için bu güvenceyi kolaylıkla sağlayabildiğinden bu öğretmenlerin mesleğini başkalarına önerme düzeylerinin daha yüksek çıktığı söylenebilir. Elde edilen bulgulardan ulaşılan sonuca benzer olarak Çetinkaya Uslusoy ve Öngör (2022) tarafından yürütülen ve hemşire adaylarının mesleki ilgilerinin yanal düşünme ile ilişkisinin incelendiği çalışmada yaşa ve sınıfa göre anlamlı düzeyde farklılık bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İlgili alanyazın incelendiğinde mesleki ilgi olgusunun genellikle meslek seçimi ile ilişkilendirildiği ve meslek seçimini etkileyen faktörlerden biri olarak ele alındığı görülmektedir. Super ve Crites (1962) yaptıkları araştırmada ergenlik dönemindeki kız ve erkek çocuklarının ilgi alanlarının farklılaştığı ve bu farklılaşmanın meslek seçimlerini etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Yapılan araştırmada elde edilen

bulgulara göre erkek öğrenciler matematik, yönetim, ticaret gibi daha sayısal alanlara yönelirken kız öğrencilerin edebiyat, sosyal hizmet, dil gibi alanlara erkek öğrencilerden daha fazla ilgi duydukları sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Yelken (2008) tarafından yapılan araştırmada bireylerin meslek seçimleri üzerinde cinsiyet faktörünün etkili olduğuna, erkeklerin sayısal meslekler seçerken kızların çalışma şartları daha stabil olan memurluk, öğretmenlik gibi mesleklere ilgi duydukları sonucuna ulaşılmıştır. Uzer (1987) katılımcı olarak lise öğrencileri ile çalıştığı araştırmada erkek öğrencilerin yeteneklerine uygun meslek seçimi yaparken kız öğrencilerin hem yeteneklerini hem de ilgilerini dikkate alarak meslek tercihinde bulundukları sonucuna ulaşmıştır. Erdil (2006), üniversite hazırlık sınıfında okuyan öğrencilerin mesleki ilgi ve yetenek alanları ile meslek seçimini etkileyen faktörleri bulmayı amaçladığı araştırmasında öğrencilerin cinsiyetlerinin, üniversite sınavından aldıkları puanlarının, ailelerin gelir durumunun ve bir önceki kademedede mezun oldukları okul türünün meslek seçiminde etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ludwikowski (2010), cinsiyet farklılıklarının ilgiler üzerindeki etkisini araştırdığı çalışmaya 418 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre cinsiyet farklılıklarının ilgiler üzerinde anlamlı etkiye sebep olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Edeard ve Quinter (2011), meslek seçiminde dolaylı da olsa cinsiyetin etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Gökdeniz ve Merdan (2015), avukat, öğretmen, doktor, muhasebeci ve sigortacıların bulunduğu 285 özel sektör çalışanından oluşan katılımcı grubu üzerinde kişilik özellikleri ile kariyer seçimleri arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Bu araştırmada elde edilen sonuçlardan biri cinsiyetin kariyer planlaması üzerinde etkili olduğu, erkeklerin kadınlara oranla teknik alanlar tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Nalbantoğlu (2017) lise öğrencilerinin meslek tercihlerini araştırmayı amaçladığı çalışmada, öğrencilerin meslek seçimini etkileyen faktörlerden biri olan mesleğe karşı duydukları ilginin bu seçimi en fazla etkileyen faktörlerden biri olduğu sonucuna ulaşmıştır.

5.2.Öğretmenlerin Mesleki Performanslarının Değişkenler Açısından İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu

Bu araştırmada öğretmenlerin mesleki performans algıları; cinsiyet, mezun olunan fakülte, mesleki deneyim ve yaş değişkenlerine göre incelenmiştir. Yapılan analizler neticesinde öğretmenlerin mesleki performanslarının cinsiyet, mesleki deneyim ve yaş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Benzer şekilde Konan ve Yılmaz (2018), öğretmen performansı değerlendirmeye ilişkin öğretmen görüşlerine başvurdukları çalışmalarında öğretmen performans değerlendirme ölçütlerine göre cinsiyet, branş ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Çelik (2006) ise ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin performanslarının çoklu kaynaklar ile değerlendirilmesini ele alan çalışmasında öğretmen ve yöneticilerin çoklu kaynaklar ile değerlendirme konusundaki görüşlerini almıştır ve elde edilen bulgular neticesinde cinsiyet, okul türü ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar olduğunu vurgulamıştır. Aktaş ve Özgenel (2020) tarafından yöneticinin liderlik stilinin öğretmenin performansına etkisini belirlemeyi amaçlayan çalışmada öğretmen performansı ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık saptanamamıştır. Bilgin Yurdaöz (2018) tarafından yürütülen çalışmada öğretmenlerin performansı, yöneticilerin verdiği performans puanları ile değerlendirilmekte olup bu çalışmada öğretmenlerin performansı ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık saptanamamıştır. Çalışmalar bu yönleriyle araştırmanın sonucunu desteklenmektedir.

Konu ile ilgili farklı olarak Kotur ve Anbazhagan (2014) yaptıkları çalışmada Güney Hindistan’da bir şeker fabrikasında çalışan işçilerin performansları ile yaş ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi belirlemişlerdir ve bu çalışanların performansları ile yaş ve cinsiyet değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunduğu belirtilmiştir. Çalışanların 45 yaşına kadar daha yüksek bir performans gösterirken 45 yaşından sonra performanslarının düştüğü sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan analizler neticesinde öğretmenlerin mesleki performans düzeylerinin alan bilgisi ve öğrenme- öğretme sürecini yürütme ve mesleki gelişim alt boyutlarında mezun olunan fakülte değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Alan bilgisi alt boyutunda fen edebiyat fakültesi mezunu öğretmenlerin ortalamaları eğitim fakültesi mezunu öğretmenlere kıyasla daha yüksek çıktığından alan bilgisi alt boyutu bağlamında fen edebiyat fakültesi mezunu öğretmenler lehine anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Aynı şekilde öğrenme- öğretme sürecini yürütme ve mesleki gelişim alt boyutunda da fen edebiyat fakültesi mezunu öğretmenler lehine anlamlı düzeyde farklılık belirlenmiştir. Alan bilgisi boyutundan bakıldığında fen edebiyat fakültesi mezunu öğretmenler lisans eğitimleri boyunca yalnızca alanlarına ilişkin geniş kapsamlı bir eğitim alırken, eğitim fakültesi mezunu öğretmenler ise lisans eğitimlerinde mesleki alan bilgisi ve pedagojik alan bilgisi

derslerini birlikte yürütmektedirler. Yani fen edebiyat fakültelerinde alana dair daha kapsamlı bir eğitim mevcut iken eğitim fakültelerinde bu kapsamın daha sınırlı olduğu söylenebilir. Bu nedenle öğretmenlerin mesleki performans düzeylerinin alan bilgisi bağlamında fen edebiyat fakültesi mezunu öğretmenler lehine daha yüksek çıktığı söylenebilir. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı Öğretmenlik Alanları, Atama ve Ders Okutma Esasları (2014) incelendiğinde öğretmenlerin ortaokullarda görev yapabilmeleri için bünyelerinde ilköğretim branşları bulunduran eğitim fakültelerinden mezun olmaları gerektiği görülmektedir. Bu durumda araştırmanın örnekleme göz önünde bulundurulduğunda ortaokullarda görev yapan ve fen edebiyat fakültesi mezunu olan öğretmenlerin en az 11 yıllık mesleki deneyime sahip olduğu bilinmekte ve bu bağlamda fen edebiyat fakültesi öğretmenlerinin ağırlıklı olarak tecrübeli olduğu düşünülmektedir. Bahsedilen tüm bu durumlardan kaynaklı olarak da fen edebiyat fakültesi mezunu öğretmenlerin eğitim fakültesi mezunu öğretmenlere kıyasla öğrenme- öğretme sürecini yürütme ve mesleki gelişim alt boyutu puanlarının yüksek çıktığı söylenebilir.

İlgili alanyazın incelendiğinde ağırlıklı olarak öğretmen performansı olgusunun çeşitli örgütsel davranışlar ile ilişkilendirildiği ve bu kapsamda araştırmalar yürütüldüğü görülmektedir. Büyükgöze ve Özdemir (2017), öğretmenlerin iş doyumunu ve iş performansını Duygusal Olaylar Kuramı bağlamında inceledikleri ve 517 öğretmenin katılımıyla yürüttükleri çalışmalarında iş doyumunu ile iş performansı arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Sönmez ve Recepoğlu (2019), ilk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile performansları arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında bu iki olgu arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu ve öğretmenlerin performansının sınıf yönetimi becerileri tarafından yordandığını belirtmektedirler. Beg, Fitzpatrick ve Lucas (2021) tarafından yürütülen ve okul müdürlerinin öğretmenlerin performansını değerlendirirken cinsiyete bağlı bir yanlılık gösterip göstermediğini araştırmayı amaçlayan çalışmalarında okul müdürlerinin öğrenci başarısı bağlamında düşük düzeye sahip erkek öğretmenlerin performanslarının kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğunu vurguladıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca alanyazında öğretmen performansı olgusunun liderlik ile ilişkilendirildiği birçok çalışmaya rastlamak da mümkündür. Fitria, Mukhtar ve Akbar (2017), örgütsel yapı ve liderliğin öğretmen

performansı üzerindeki etkisini incelemişlerdir ve örgütsel yapının da liderliğin de öğretmen performansını doğrudan etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Özgenel ve Aktaş (2020) tarafından yürütülen çalışmada okul müdürleri tarafından benimsenen liderlik stillerinin öğretmen performansı üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamışlardır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre otokratik liderlik öğretmen performansı üzerinde olumsuz yönde etki ederken demokratik ve işbirlikçi liderlik olumlu yönde bir etkiye sahiptir. Liderlik ve örgütsel davranışlar ile performans arasındaki ilişkiyi incelen birçok başka çalışmadan söz etmek mümkündür (Kagama ve Irungu, 2018; Kusumaningrum, Sumarsono ve Gunawan, 2019; Nasra ve Arar, 2019; Soydan, 2012; Koçak ve Aslan, 2018; Özdemir ve Yirmibeş, 2016; Cerit, 2012).

5.3.Öğretmenlerin Mesleki İlgileri ile Mesleki Performansları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu

Yapılan çalışmada alt boyutlar arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler saptandığından öğretmenlerin mesleki ilgileri ile mesleki performansları arasında anlamlı bir ilişki olduğu ifade edilmektedir. Buna göre öğretmenlerin mesleki ilgileri arttıkça performansları da artmaktadır. Elde edilen bu bulguya göre bir öğretmenin mesleğine karşı ilgi duyuyor olması performansını olumlu yönde etkilemektedir. Araştırmada çift yönlü korelasyon bakılmış olup aynı şekilde öğretmenlerin performansları arttıkça öğretmenlik mesleğine olan ilgilerinin de arttığı saptanmıştır. Yüksek performans sonucunda elde edilen başarının öğretmenlerin mesleki ilgilerini arttırdığı düşünülmektedir. Aksi halde devamlı başarısızlık ya da meslek hayatı içerisindeki çözilemeyen sorunlarla karşı karşıya kalmak bir öğretmenin mesleğinden soğumasına ve mesleğine karşı duyduğu ilginin azalmasına sebep olabileceği düşünülmektedir.

Mesleki İlgi Ölçeği ve Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği alt boyutları özelinden incelenirse ilk olarak öğretmenlerin alan bilgisi ve mesleki hazırbulunuşlukları arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bir öğretmenin alan bilgisi bağlamında kendini yeterli olarak görmesi neyi nasıl aktaracağına dair endişelerini azaltacağından mesleğine dair kendini hazır hissetmesini sağlayacağı düşünülmektedir. Aynı şekilde tersi yönden bakıldığında da öğretmenin mesleğinin gereklilikleri karşısında kendini hazır hissetmesi alan bilgisini de etkileyecektir. Alanda hazırbulunuşluk olgusu genellikle öğrenciler ile özdeşleşmiştir. Bu durumla

sıklıkla alanyazındaki çalışmalarda da karşılaşmak mümkündür (Açıkgül, 2019; Ersoy, 2019; Demir & Eren, 2021; Konak, 2021). Genellikle okula ve derse- konuya hazırbulunuşluk üzerinde durulmaktadır. Öğretmenler ile yapılan çalışmalarda ise bu kavram daha çok öğretmen yeterlilikleri başlığı altında ifade edilmektedir. Doğrudan mesleki hazırbulunuşluk olgusunun ele alındığı bir çalışmada, mesleki hazırbulunuşluk bir öğretmenin mesleğinin gerekliliklerini yerine getirebilmek için ne kadar hazır hissettiği ile ilgili bir olgu olarak tanımlanırken öğretmenin kime, neyi, ne kadar ve nasıl öğreteceğini bilmesi yani mesleki hazırbulunuşluk seviyesinin yüksek olması durumunda ders esnasında gereksiz endişelerden kurtulacağı ve dolayısıyla da amaçlarına daha yüksek oranda ulaşacağı sonucu elde edilmiştir. Aynı zamanda 4. sınıfta okuyan matematik öğretmeni adaylarının kendilerini mesleki olarak çok hazır hissetmedikleri ancak okul deneyimi kazandıkça mesleki hazırbulunuşluk seviyelerinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır (Haser ve Mehmetlioğlu, 2013). Gerekli literatür incelendiğinde alan bilgisi kavramının genellikle pedagojik alan bilgisi olarak ele alındığı görülmektedir (Can, 2019; Aslan & Yıldırım, 2020; Varal & Can, 2020; Yurtyapan & Karataş, 2020). Özel olarak ise teknolojik pedagojik alan bilgisi üzerinde çalışıldığı görülmektedir. Sosyal bilgiler öğretmenlerinin teknolojik pedagojik alan bilgisi yeterliliklerin incelendiği araştırmada cinsiyet ve hizmet süresi değişkenleri adına anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir (Demirezen & Keleş, 2020). Topçu ve Masal (2020) tarafından yürütülen çalışmada matematik öğretmenlerinin teknolojik pedagojik alan bilgisine ilişkin öz değerlendirme sonuçları incelenmiştir ve bu araştırmaya göre matematik öğretmenlerinin branşlarına ait konuları bilme konusunda kendilerini yeterli gördükleri sonucuna ulaşılmıştır.

Alt boyutlar bağlamında bakıldığında alan bilgisi alt boyutu ile kendini geliştirme alt boyutu arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Öğretmenlik mesleği içerisinde bir öğretmenin alan bilgisinin yüksek olması kendisini geliştirmesi anlamı taşımaktadır. Öğretmenin alan bilgisi, branş bazlı bilgi ve pedagojik alan bilgisini içerdiğinden alan bilgisi olgusu öğretmenin neyi nasıl aktardığıyla ilişkilidir. Bu bağlamda alan bilgisinin artması için öğretmenin kendini geliştirmeye önem verdiği sonucu çıkarılabilir. Can (2019) tarafından yürütülen çalışmada kendini geliştirme olgusu öğretmenlerin mesleki gelişimleri ile ilişkilendirilmiştir ve bu gelişimin önündeki engellerin neler olduğu ve bu engelleri

ortadan kaldırmak için neler yapılabileceği araştırılmıştır. Toplumsal, yasal, pedagojik gibi çeşitli engeller olduğu ve bu engelleri kaldırmak için öncelikle gerekli politikaların oluşturulması sonrasında ise öğretmenin hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimlerle desteklenmesi gerektiği belirtilmiştir. Alan bilgisi alt boyutu ile mesleki seçim farkındalığı alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan çift yönlü korelasyon testi sonucunda bu iki alt boyut arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda alan bilgisi yüksek olan bir öğretmenin meslek seçiminin farkında olduğu ifade edilebilirken çift yönlü korelasyon sebebiyle meslek seçiminin farkında olan bir öğretmenin de alan bilgisinin yüksek olduğu söylenebilmektedir. Bu durum bir öğretmenin mesleğini bilgi beceri ve yeterlilikleri doğrultusunda seçmesinin önemini vurgulamaktadır. Son olarak alan bilgisi alt boyutu ile mesleğini başkalarına önerme alt boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Mesleğini başkalarına önerme konusunda diğer öğretmenlere göre daha etkili olan öğretmenlerin mesleklerinden memnun oldukları, görevlerini istekle yerine getirdikleri düşünüldüğünde alan bilgisi de mesleklerinin önemli bir parçası olduğundan kendilerince değerli olduğu düşünülebilir.

Öğrenme- öğretme süreci hazırlama, bir öğretmenin anlatacağı konuya ilişkin planlar yapması ve bu bağlamda zamanı en etkili biçimde kullanmayı hedeflemesi sürecidir. Yapılan bu araştırmada öğrenme- öğretme süreci hazırlama alt boyutu ile mesleki hazırbulunuşluk, kendini geliştirme, mesleki seçim farkındalığı ve mesleğini başkalarına önerme alt boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yapılan korelasyon testi çift yönlü olduğundan alt boyutların tamamı öğrenme- öğretme süreci hazırlama alt boyutu ile ilişkilidir. Öğrenme- öğretme sürecini hazırlamayı etkili bir şekilde kullanabilen öğretmen kendini geliştirebilir, mesleğine karşı daha hazır hissedebilir ve mesleğinden memnun olması sebebiyle diğer insanlara önerme konusunda daha aktif davranabilir. Özden, Önder ve Kabapınar (2015) tarafından yürütülen çalışmada öğretmen adaylarının öğrenme- öğretme süreci hazırlama becerileri üzerinde yansıtıcı düşünmenin etkilerini araştırmışlardır ve başlangıçta kontrol ve deney grupları arasında öğrenme- öğretme süreci hazırlama anlamında anlamlı bir farklılık olmamasına rağmen yansıtıcı düşünme uygulamalarından sonra deney grubu lehine anlamlı bir farklılık gözlemlendiği sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca yeni edinilen bu bilgi ve becerinin öğretmen adaylarının mesleklerine olan ilgi ve performansları üzerinde de olumlu sonuçlar

oluşturduğu sonucunu ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin öğrenme- öğretme süreçlerine ilişkin yeterlilik algılarının incelendiği bir çalışmada kıdem yılı arttıkça öğretmenin kendini öğrenme- öğretme süreci hazırlama bağlamında daha yeterli gördüğü sonucuna ulaşılırken öğretmenlerin performanslarını arttırmak amacıyla materyal hazırlama, ders planlama, farklılıkları göz önüne alarak öğretimi çeşitlendirme, zaman ve davranış yönetimi konularında yalnızca teorik değil uygulamalı hizmet içi eğitimin de verilmesi gerektiği belirtilmiştir (Bulut, 2014).

İletişim, insanlar arasındaki etkileşimin en önemli yapılarından biridir ve aynı zamanda eğitim vazgeçilmez unsurlarındandır (Kaya, Çiftçi & Gökdemir, 2019). Yapılan bu araştırmada iletişim alt boyutu ile mesleki hazırbulunuşluk, kendini geliştirme, mesleki seçim farkındalığı ve mesleğini başkalarına önerme alt boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yapılan korelasyon testi çift yönlü olduğundan alt boyutların tamamı iletişim alt boyutu ile ilişkilidir. Öğretmenlik mesleği içerisinde sahip olunması gereken en önemli özelliklerden birinin iletişim olduğu kabul edildiğinde iletişim gücü yüksek olan öğretmenin mesleki olarak hazır olacağı, meslek seçimi yaparken farkındalığının yüksek olacağı ve mesleğini başkalarına yüksek oranda önereceği düşünülmektedir. Semercioğlu ve Akçay (2020) tarafından yürütülen ve sınıf öğretmenlerinin iletişime dair metaforik algılarının incelendiği çalışmada öğretmen adayları iletişim olgusunu su, hava gibi hayati nesnelere benzettiklerini belirtmişlerdir ve araştırmacılar bu bağlamda öğretmen adaylarının iletişim olgusunu hayati derecede önemli gördükleri sonucuna ulaşmışlardır.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın bulgularına dayalı olarak elde edilen sonuçlar ile bu sonuçlar doğrultusunda geliştirilen öneriler yer almaktadır.

6.1.Sonuçlar

Ortaokullarda fiilen görev yapan öğretmenlerin mesleki ilgi düzeyleri ile mesleki performans düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada elde edilen bulgulardan hareketle ortaya çıkan sonuçlar şu şekildedir:

1. Öğretmenlerin Mesleki ilgi Ölçeği alt boyutları arasında kendini geliştirme boyutu algılarının en yüksek olduğu ve sonrasında sırası ile mesleki hazırbulunuşluk boyutu, mesleki seçim farkındalığı boyutu ve mesleğini başkalarına önerme boyutunun yer aldığı görülmektedir.
2. Cinsiyete göre öğretmenlerin mesleki ilgileri arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir.
3. Öğretmenlerin mesleki ilgileri mezun olunan fakülte türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
4. Öğretmenlerin mesleki ilgileri;
 - a) Mesleki hazırbulunuşluk, kendini geliştirme ve mesleki seçim farkındalığı alt boyutlarında mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
 - b) Mesleğini başkalarına önerme alt boyutunda mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gözlenmiştir.
5. Öğretmenlerin mesleki ilgileri;
 - a) Mesleki hazırbulunuşluk, kendini geliştirme ve mesleki seçim farkındalığı alt boyutlarında yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
 - b) Mesleğini başkalarına önerme alt boyutunda yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. 20-29 yaş ile 50-59 yaş arasında 50-59 yaş lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Aynı şekilde 30-39 yaş ile 50-59 yaş arasında 50-59 yaş lehine anlamlı farklılıklar belirlenmiştir.

6. Öğretmenlerin Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği alt boyutları arasında mesleki tutum ve değerler boyutu algılarının en yüksek olduğu ve sonrasında sırası ile iletişim boyutu, öğrenme- öğretme sürecini yürütme ve mesleki gelişim, öğrenme- öğretme sürecini hazırlama boyutu ve alan bilgisi boyutunun yer aldığı görülmektedir.
7. Cinsiyete göre öğretmenlerin mesleki performansları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir.
8. Öğretmenlerin mesleki performansları;
 - a) Alan bilgisi ve öğrenme- öğretme sürecini yürütme ve mesleki gelişim alt boyutlarında mezun olunan fakülte türüne göre anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Alan bilgisi alt boyutunda fen edebiyat fakültesi mezunu öğretmenlerin ortalamaları eğitim fakültesi mezunu öğretmenlere kıyasla daha yüksek çıktığından fen edebiyat fakültesi öğretmenlerin alan bilgisi düzeyleri lehine anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Aynı şekilde öğrenme- öğretme sürecini yürütme ve mesleki gelişim alt boyutunda da fen edebiyat fakültesi mezunu öğretmenler lehine anlamlı düzeyde farklılık belirlenmiştir.
 - b) İletişim, öğrenme- öğretme sürecini hazırlama ve mesleki tutum ve değerler alt boyutlarında mezun olunan fakülte türüne göre anlamlı bir farklılık saptanamamıştır.
9. Öğretmenlerin mesleki performansları mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
10. Yaş değişkenine göre öğretmenlerin mesleki performansları anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
11. Mesleki İlgi Ölçeği alt boyutları arasında; mesleki hazırbulunuşluk ile mesleki seçim farkındalığı ve mesleğini başkalarına önerme arasında, kendini geliştirme ile mesleki seçim farkındalığı ve mesleğini başkalarına önerme arasında ve mesleki seçim farkındalığı ile mesleğini başkalarına önerme arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Mesleki hazırbulunuşluk ile kendini geliştirme arasında ise pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı ilişki belirlenmiştir.
12. Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği alt boyutları arasında, alan bilgisi ile öğrenme- öğretme sürecini yürütme ve mesleki gelişim, iletişim ve mesleki tutum ve değerler arasında, öğrenme- öğretme sürecini hazırlama ile iletişim ve mesleki tutum ve değerler arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Alan bilgisi ile öğrenme- öğretme sürecini hazırlama arasında, öğrenme- öğretme sürecini hazırlama ile öğrenme- öğretme sürecini yürütme ve mesleki gelişim arasında, iletişim ile öğrenme- öğretme sürecini yürütme ve mesleki gelişim ve mesleki tutum ve değerler arasında, öğrenme- öğretme sürecini yürütme ve mesleki gelişim ile

mesleki tutum ve değerler arasında ise pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur.

13. Öğretmenlerin mesleki ilgileri ile performans düzeyleri arasında güçlü düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

14. Mesleki İlgi lçeği alt boyutları ile ğretmen Performans Değerlendirme lçeği alt boyutları arasında:

- a) Mesleğini başkalarına önerme alt boyutu ile alan bilgisi, iletişim, öğrenme-öğretme sürecini yürütme ve mesleki gelişim ve mesleki tutum ve değerler alt boyutları arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmuştur.
- b) Alan bilgisi alt boyutu ile mesleki hazırbulunuşluk, kendini geliştirme, ve mesleki seçim farkındalığı arasında, öğrenme-öğretme sürecini hazırlama alt boyutu ile mesleki hazırbulunuşluk, kendini geliştirme, mesleki seçim farkındalığı ve mesleğini başkalarına önerme arasında, iletişim alt boyutu ile mesleki hazırbulunuşluk, kendini geliştirme ve mesleki seçim farkındalığı arasında, öğrenme-öğretme sürecini yürütme ve mesleki gelişim alt boyutu ile mesleki hazırbulunuşluk ve mesleki seçim farkındalığı arasında ve mesleki tutum ve değerler alt boyutu ile mesleki hazırbulunuşluk, kendini geliştirme ve mesleki seçim farkındalığı arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmuştur.
- c) ğrenme-öğretme sürecini yürütme ve mesleki gelişim alt boyutu ile kendini geliştirme arasında ise pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

6.2.neriler

- Öğretmenlerin mesleki ilgilerine yönelik algılarının en düşük olduğu alt boyutun mesleğini başkalarına önerme olduğu bulgusuna dayanarak öğretmenlerin mesleklerini neden başkalarına nermedikleri sorusuna yanıt arayarak bu doğrultuda eksik noktalar adına iyileştirmeler yapılabilir. Ayrıca ğretmenlerin mesleklerini neden nermedikleri konusunu da daha kapsamlı olarak inceleyen çalışmalar çoğaltılabilir.
- Öğretmenlerin mesleki performanslarına yönelik algılarının en düşük olduğu alt boyutun alan bilgisi olduğu bulgusuna dayanarak öğretmenlerin alan bilgisi düzeylerini arttırmak amacıyla nitelikli hizmet içi eğitimler ilgili kurumlar tarafından planlanabilir.

- Öğretmenlerin mesleki ilgileri ile mesleki performansları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunduğu bulgusuna dayanarak öğretmen yetiştiren kurumlar, öğretmen adaylarının mesleki ilgilerini arttıracak dersler ve etkinlikler planlayabilir.
- Öğretmen adaylarının mesleki ilgi algılarını ve düzeylerini belirleyerek eksik noktalarda iyileştirmeler yapabilmek adına eğitim fakültelerinde öğretmenlik uygulaması dersi yalnızca 4. Sınıfta olmak yerine lisans eğitiminin ilk yıllarından itibaren olacak şekilde düzenlenebilir.
- Bu araştırmada öğretmenlerin mesleki ilgi ve mesleki performansları kendileri tarafından değerlendirilmiştir. Aynı çalışma, değerlendirmeyi yönetici ve velilerin yaptığı şekilde düzenlenebilir.
- Mevcut araştırma İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde ortaokullarda görev alan öğretmenler ile yürütülmüştür. Benzer çalışmalar diğer ilçelerdeki ortaokullarda da gerçekleştirilebilir ve karşılaştırmalar yapılarak yeni bulgular açığa çıkarılabilir.
- Ortaokullarda yürütülen bu çalışma diğer eğitim kademelerinde görev yapan öğretmenlere de uyarlanabilir.
- Bu araştırma nicel veri toplama yöntem ve teknikleri kullanılarak yürütülmüştür. Elde edilen verilerin daha kapsamlı incelenebilmesi amacıyla nitel veri toplama yöntemleri kullanılarak mesleki ilgi ve mesleki performansı arttırmaya yönelik uygulamalara ilişkin öğretmen görüşlerine başvurulabilir.

KAYNAKÇA

- Açıkgül, K. (2019). Matematik öğretmen adaylarının mobil öğrenme hazırbulunuşluk düzeylerinin incelenmesi. *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, 9(2), 566-587. <https://doi.org/10.17943/etku.566739>
- Adeniran, A. O. (2019). Application of Likert scale's type and Cronbach's alpha analysis in an airport perception study. *Scholar Journal of Applied Sciences and Research*, 2(4), 1-5.
- Ağı, S. (2019). Öğretmen başarısına etkisi açısından performans değerlendirmesi: Çeşme ilçesi okulları performans araştırması (Yayın No. 607687) [Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Akın, N. G. & Akyıldız, M. (2018). Fen lisesi öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen faktörlerin bulanık topsis yöntemi ile analizi. *Journal of Management and Economics Research*, 16(1), 77-97.
- Aksoy, N. (2020). Öz Yeterlilik ve Belirsizlik Algılarının Mesleki Tercihler Üzerindeki Etkisi (Yayın No. 524512) [Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Akşit, F. (2006). Performans değerlendirmeye ilişkin öğretmen görüşleri (Bigadiç ilköğretim öğretmenleri örneği). *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 76-101.
- Aktaş, A., & Özgenel, M. (2020). Okul müdürlerinin liderlik stillerinin öğretmen performansına etkisi. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(2), 1-18.
- Akyıldız, M. (2017). *Fen lisesi öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen faktörlerin ve meslek tercihlerinin bulanık topsis yöntemi ile incelenmesi* (Yayın No. 501555) [Yüksek Lisans Tezi, Bozok Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Alkan, B. (1993). Üniversiteye girişte yönelme, mesleki ilgi ve akademik başarı (Yayın No. 26302) [Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

- Alkan, V. (2021). *Mesleki Alan İlgi Envanteri'nin bilgisayar ortamında bireye uyarlanmış formunun geliştirilmesi* (Yayın No. 670848) [Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Altun, S. (2007). *Örgütlerde performans değerlendirme ve polis meslek yüksek okullarında bir uygulama* (Yayın No. 227970) [Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Arifin, H. M. (2015). The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies*, 8(1), 38-45.
- Arslan, Ö., & Yıldırım, B. (2020). STEM uygulamalarının öğretmen adaylarının öz-yeterlikleri, pedagoji ve alan bilgisi üzerine etkisi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(3), 1339-1355. <https://doi.org/10.17679/inuefd.789366>
- Arslan, S. (2019). *Ortaokullarda örgütsel iklim ile öğretmen performansı arasındaki ilişki* (Yayın No. 592579) [Yüksek Lisans Tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Atlı, A. (2012). *Lise öğrencilerinin mesleki değerlerinin incelenmesi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İnönü Üniversitesi.
- Aydın, İ. (2012). *Yönetmel, mesleki ve örgütsel etik*. Pegem Akademi.
- Bakırcıoğlu, R. (2003). *Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık*. Anı Yayıncılık.
- Balcı, A. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem teknik ve İlkeler*. Pegem Akademi Yayınları.
- Barutçugil, İ. (2015). *Performans yönetimi*. Kariyer Yayıncılık.
- Bayraktaroğlu, S. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Sakarya Yayınları.
- Beg, S., Fitzpatrick, A., & Lucas, A. M. (2021). Gender bias in assessments of teacher performance. *AEA Papers and Proceedings*, 111, 190-195.
- Bilgin Yurdaöz, A. (2018). *Meslek liselerindeki yöneticilerin gösterdiği etik liderlik tipi ile öğretmen performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayın No. 505527) [Yüksek Lisans Tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

- Bostancı, A. B., Kayaalp, D. (2011). İlköğretim okullarında öğretmen performansının geliştirilmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 19(1), 127-140.
- Bozgedik, A. (2017). *Eğitimde yeni bir model olan temel lise öğrencilerinin üniversite ve meslek seçimini etkileyen faktörler* (Yayın No. 471207) [Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Bulut, İ. (2014). Öğretmenlerin Öğrenme ve Öğretme Sürecine İlişkin Yeterlik Algıları. *Ilkogretim Online*, 13(2).
- Buyruk, H. (2014). Öğretmen performansının göstergesi olarak merkezi sınavlar ve eğitimde performans değerlendirme. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(2), 28-42.
- Büyükgoze, H. & Özdemir, M. (2017). İş doyumu ile öğretmen performansı ilişkisinin duygusal olaylar kuramı çerçevesinde incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 311-325.
- Büyüköztürk, Ş. (2020). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni SPSS uygulamaları ve yorum*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Can, A. (2020). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Can, E. (2019). Professional development of teachers: Obstacles and suggestions. *Journal of Qualitative Research in Education*, 7(4). <https://doi.org/10.14689/Issn.2148-2624.1.7c.4s.14m>
- Can, H. B. (2019). Pedagojik alan bilgisi çalışmalarının derlenmesi: Fen bilimleri eğitimi örneği. *Milli Eğitim Dergisi*, 48(224), 353-380.
- Cerit, Y. (2012). Lider üye etkileşimi ile öğretmenlerin performansları arasındaki ilişki. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(28), 33-46.
- Collins, K. M., Onwuegbuzie, A. J., & Jiao, Q. G. (2007). A mixed methods investigation of mixed methods sampling designs in social and health science research. *Journal of mixed methods research*, 1(3), 267-294.
- Çalık, T. (2003). *Performans Yönetimi*. Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.

- Çelik, C. (2019). İlkokul 3. sınıf öğrencilerinin mesleki ilgilerinin oluşmasında fen bilimleri dersinin rolü. [Yayımlanmamış doktora tezi], Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi.
- Çelik, N., & Üzmez, U. (2014). Üniversite öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen faktörlerin değerlendirilmesi: Çağrı merkezi hizmetleri örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim Ve Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 94-105.
- Çetinkaya, U. E., & Öngör, M. (2022). Öğrenci Hemşirelerin Mesleki İlgilerinin Yanal Düşünmeye Etkisi. *Journal of Hacettepe University Faculty of Nursing*, 9(1).
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Pegem Akademi.
- Çurğatay, V. (2010). *Üniversite sınavına girecek öğrencilerin meslek seçimini etkileyen sosyo-kültürel faktörler: Malatya'daki lise son sınıf öğrencileri uygulaması* (Yayın No. 387618) [Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Demir Ö. S. ve Eren, E. (2021). Üniversite öğrencilerinin çevrimiçi öğrenmeye hazırbulunuşluk düzeylerinin incelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (AUJEF)*, 5(2), 144-163. <https://doi.org/10.34056/aujef.852145>
- Demir, A. (2021). *Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğrencilerinin üniversite ve meslek seçimini etkileyen faktörlerin tespiti "İstanbul ili Avrupa Yakası uygulaması"* (Yayın No. 693797) [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Demirezen, S., & Keleş, H. (2020). Sosyal bilgiler öğretmenlerinin teknopedagojik alan bilgisi yeterliliklerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Bilgilerde Yeni Yaklaşımlar Dergisi*, 4(1), 131-150. <https://doi.org/10.38015/sbyy.750007>
- DeNisi, A. S., & Murphy, K. R. (2017). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress? *Journal of applied psychology*, 102(3), 421.

- Deniz K. Z. (2013). National standardization of the occupational field interest inventory (OFII) for turkish culture according to age and gender. *Eurasian Journal of Educational Research*, 50, 163-184.
- Deniz, K. Z. (2009). Mesleki Alan İlgi Envanteri (MAİ) geliştirme çalışması. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6 (1), 289-310.
- Deniz, S., & Görgen, İ. (2019). Sınıf öğretmenliği öğrencilerinin mesleki ve alan seçimine yönelik motivasyonel eğilimleri. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 10(2), 329-339.
- Dişkaya, A. M. (2006). *Performans yönetimi sistemi ve bir finans şirketinin performans değerlendirme sisteminin incelenmesi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kadir Has Üniversitesi.
- Doğan, H. (2014). Çağdaş kariyer karar verme yaklaşım ve modellerinin incelenmesi. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 4(6), 100-130.
- Erdil, Z. (2006). *Hacettepe Üniversitesi hazırlık sınıfı öğrencilerinin mesleki ilgi ve yetenek alanları ile meslek tercihlerini etkileyen bazı faktörlerin belirlenmesi* (Yayın No. 192563) [Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Ersoy, İ. (2019). *Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının kültürel değerlere duyarlı eğitime hazır bulunuşluk düzeylerinin incelenmesi* (Yayın No. 561112 [Yüksek Lisans Tezi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Fidan, V. (2019). *Meslek seçiminde kariyer karar verme zorlukları: İzmir ilindeki denizcilik meslek liseleri ile diğer liselerdeki son sınıf öğrencileri üzerine bir araştırma* (Yayın No. 551051) [Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Field, A. (2005). *Discovering Statistics Using SPSS*. Sage.
- Fitria, H., Mukhtar, M., & Akbar, M. (2017). The effect of organizational structure and leadership style on teacher performance in private secondary school. *International Journal of Human Capital Management*, 1(2), 101-112.

- Gelatt, H. B. (1962). Decision-making: A conceptual frame of reference for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 9(3), 240.
- George, D., & Mallery, P. (2010). SPSS for Windows step by step. A simple study guide and reference (10. Baskı). *Pearson Education, Inc*, 10, 152-165.
- Göksel, A. (2013). *İşletmelerde Performans Değerlendirme Yöntemi: Teori, Uygulama, Model*. Nobel Yayınevi.
- Harrington, T.F., & Feller, R.W. (2004). Facilitating career development, assessment and interpretation practices. J.E. Wall ve G.R. Walz (Ed.). *Measuring up: Assessment issues for teachers, counselors, and administrators* (s. 581-593). PRO-ED Inc.
- Hatipoğlu, A., & Kavas, E. (2016). Veli Yaklaşımlarının Öğretmen Performansına Etkisi. *Itobiad: Journal of the Human & Social Science Researches*, 5(4).
- Helvacı, M. A. (2002). Performans yönetimi sürecinde performans değerlendirmenin önemi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(1-2), 155-169.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Psychological Assessment Resources.
- İlsev, A. (2016). *İnsan kaynakları yönetiminde performans yönetimi ve değerlendirmesi*. Nobel yayıncılık.
- İşgör, İ. Y., & Sezer, F. (2008). Mesleki olgunluk anlayışı kazandırmaya yönelik sınıf içi rehberlik etkinlikleri program denemesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 239-252.
- Kaçar, Y. (2018). *Öğretmenlerin performans değerlendirmesinin kurum yöneticilerine bırakılması ile ilgili yönetici ve öğretmen görüşleri* (Yayın No. 495546) [Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Kagama, J. & Irungu, C. (2018). An analysis of teacher performance appraisals and their influence on teacher performance in secondary schools in Kenya. *International Journal of Education*, 11(1), 93-98.

- Kakan, G. (2010). *Kamu yönetiminde performans değerlendirmesi ve sağlık sektöründe performansa dayalı ücretlendirme sistemi* (Yayın No. 265420) [Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Kara, G. (2019). *Öğretmen performans değerlendirmelerine ilişkin öğretmen görüşlerinin incelenmesi* (Yayın No. 544211) [Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Kaya, M. T., Çiftçi, B., & Gökdemir, A. (2019). Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının iletişim becerilerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *International Primary Education Research Journal*, 3(1), 31-37.
- Kaya, N. (2017). *Jackson Mesleki İlgi Envanterinin üniversite öğrencileri üzerinde bir uyarlama çalışması* (Yayın No. 481750) [Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Kayri, M. (2009). Araştırmalarda gruplar arası farkın belirlenmesine yönelik çoklu karşılaştırma (post-hoc) teknikleri. *Journal of Social Science*, 55, 22.
- Kılıç, B. (2022). *Mesleki Teknik ve Anadolu liselerinin denizcilik alanında öğrenim gören 9. Ve 12. Sınıf öğrencilerinin mesleki ilgileri ile mesleki eğitime yönelik tutum ve memnuniyetlerinin araştırılması* (Yayın No. 747154) [Yüksek Lisans Tezi, Biruni Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Kızılkaya, H. (2019). *Öğretmen performans değerlendirme süreciyle ilgili öğrenci, öğretmen ve yönetici görüşlerinin incelenmesi* (Yayın No. 586520) [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Koçak, S. & Arslan, S. Y. (2018). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin performans değerlendirme uygulamalarına ilişkin görüş ve önerileri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1), 602-620
- Konak, S. (2021). Lisans Öğrencilerinin Çevrimiçi Öğrenmeye Hazır Bulunuşluk Düzeyi ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişki: ESOGÜ Turizm Fakültesi Örneği. *Journal of Hospitality and Tourism Issues*, 3(1), 55-67. <https://doi.org/10.51525/johti.932684>

- Kowalski, C. M., Vernon, P. A. ve Schermer, J. A. (2017). Vocational interests and dark personality: Are there dark career choices? *Personality and Individual Differences*, 104, 43-47.
- Köroğlu, Ö. (2014). Meslek Seçimi ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turizm Rehberliği Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 137-157.
- Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B. & Gunawan, I. (2019). Professional ethics and teacher teaching performance: Measurement of teacher empowerment with a soft system methodology approach. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 5(4), 611-624.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek danışmanlığı kuramlar ve uygulamalar*. Nobel Yayınevi.
- Kuzgun, Y. (2003). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. Nobel Yayınevi.
- Kuzgun, Y. (2019). *Meslek seçiminde kararsızlık*. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences*, 19(1), 217-223.
- Lebas, M. J. (1995). Performance measurement and performance management. *International journal of production economics*, 41(1-3), 23-35.
- Low, K. D., & Rounds, J. (2007). Interest change and continuity from early adolescence to middle adulthood. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 7, 23-36.
- Luecke, R. (2008). *Performans Yönetimi*. (Çev. Aslı Özer), Türkiye İş Bankası Yayınları.
- MEB TTKB (2014). Öğretmenlik alanları, atama ve ders okutma esasları. *Tebliğler Dergisi*, (2678).
- Mehmetlioğlu, D., Haser, Ç. (2013). İlköğretim matematik öğretmen adaylarının mesleğe hazırbulunuşlukları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34 (2013/II), 91-102.

- Nasra, M. A., & Arar, K. (2020). Leadership style and teacher performance: mediating role of occupational perception. *International Journal of Educational Management*, 34(1), 186-202.
- Onyilo, B. O., & Shamo, I. I. (2020). The Influence of Demographic Variables on Teachers' Occupational Interests in Public Secondary Schools in North Central Nigeria. *International Journal of Education and Evaluation*, 6(5).
- Owen, K. F. (2008). *Meslek seçimi önemi ve meslek seçimini etkileyen etmenler*. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği Yapımı.
- Özdemir, M. & Yirmibeş, A. (2016). Okullarda liderlik ekibi uyumu ve öğretmen performansı ilişkisinde iş doyumunun aracı etkisi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(2), 323-348.
- Özdemir, M., & Gören, S. Ç. (2017). Psikolojik güçlendirme, liderlik uyumu ve öğretmen performansı ilişkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolü. *İlköğretim Online*, 16(1).
- Özden, B., Önder, A., & Kabapınar, Y. (2015). Yansıtıcı düşünmenin öğretmen adaylarının yapılandırmacı öğrenme ortamı hazırlama becerileri ve becerileri kullanma sıklıklarına etkisi. *İlköğretim Online*, 14(2), 459-471. <https://doi.org/10.17051/io.2015.00830>
- Özen, A. (2008). *Performans esaslı bütçeleme sistemi ve Türkiye'de uygulanabilirliği* (Yayın No. 215807) [Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Özgenel, M., & Aktaş, A. (2020). Okul müdürlerinin liderlik stillerinin öğretmen performansına etkisi. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(2), 1-18.
- Özkaya, E. (2007). *İstanbul ili Ümraniye ilçesi Mevlana Lisesi son sınıf öğrencilerinin mesleki ilgileri* (Yayın No. 241857) [Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Öztaş, N., & Gürcüoğlu, S. (2018). Türk kamu yönetiminde performans yönetimi: Milli Eğitim Bakanlığı örneği. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(14), 537-549.

- Öztürk, M. (2014). Kişilik tipine uygun meslek seçimi yapılabilmesi için geliştirilmiş web tabanlı uzman sistem uygulaması. *Mesleki Bilimler Dergisi*, 3(1), 1-11.
- Pelit, E., & Öztürk, Y. (2010). Kariyer tercihinde kişisel değişkenlerin rolü: Turizm ve öğretmenlik eğitimi alan öğrenciler üzerinde bir araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(17), 207-234.
- Polat, A. (2019). *Okul müdürlerinin performans değerlendirmelerine ilişkin öğretmen algıları* (Yayın No. 545262) [Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Renatovna, A. G., & Qizi, B. S. A. (2022). Formation of professional and pedagogical interest of future primary school teachers. *ACADEMICIA: An International Multidisciplinary Research Journal*, 12(2), 203-208. Doi:10.5958/2249-7137.2022.00130.6
- Roe, A. (1957). Early determinants of vocational choice. *Journal of counseling psychology*, 4(3), 212.
- Sağlam, A. (2009). *İlköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin mesleki ilgi düzeyi ve mesleki ilgi düzeyini etkileyen etmenlerle ilgili algıları (Mamak ilçesi örneği)* (Yayın No. 228417) [Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Sanders, W. L., & Horn, S. P. (1998). Research findings from the Tennessee Value-Added Assessment System (TVAAS) database: Implications for educational evaluation and research. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 12(3), 247-256.
- Sarikaya, T., & Khorshid, L. (2009). Üniversite öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen etmenlerin incelenmesi: Üniversite öğrencilerinin meslek seçimi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 393-423.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13-19.
- Savoly, D. D. K., & Owen, F. K. (2015). Irrational career beliefs among university applicants. *Journal of Human Sciences*, 12(2), 820-836.

- Semercioğlu, M. S., & Akçay, A. O. (2020). Sınıf öğretmeni adaylarının iletişim kavramına ilişkin metaforik algıları. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 217-224. DOI: 10.38089/ekuat.2020.15
- Soydan, T. (2012). Eğitim alanında performans değerlendirme sisteminin geçerliği üzerine yönetici ve öğretmen görüşlerine dayalı bir araştırma. *Ege Eğitim Dergisi*, 13(1), 1-25.
- Sönmez, E. & Receptoğlu, E. (2018). İlk ve ortaokullardaki öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile performansları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(1), 421-432.
- Strong, E. K., Jr. (1955). *Vocational interests 18 years after college*. University of Minnesota Press.
- Su, K. (1974). *Türk eğitim sisteminde teftişin yeri ve önemi*. İstanbul Devlet Kitapları, MEB Basımevi.
- Su, Y. (2019). *Eğitim örgütlerinde öğretmen performans değerlendirme sistemi* (Yayın No. 544210) [Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Şengün, G. (2013). Lise öğrencilerinin alan seçimini etkileyen faktörlerin incelenmesi. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi.
- T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı (2000). *Sekizinci beş yıllık kalkınma planı (2001–2005)*. DPT Yayınları.
- T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı (2006). *Dokuzuncu beş yıllık kalkınma planı (2007–2013)*. DPT Yayınları.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı (2013). *Onuncu Kalkınma Planı (2014–2018)*. <https://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/>
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (sixth.). Pearson.
- Taşpınar, M. (2017). *Sosyal bilimlerde SPSS uygulamalı nicel veri analizi*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Telman, C. (2002). *Başarıya giden yolda meslek seçimi*. Şahinkaya Matbaası.

- Tengilimoğlu, D., Bektaş, M., & Atilla, E. A. (2014). *İşletme yönetimi*. Seçkin Yayıncılık.
- Tengilimoğlu, D., Işık, O., & Akbolat, M. (2009). *Sağlık işletmeleri yönetimi*. Nobel Yayınevi.
- Topçu, E., & Masal, E. (2020). Matematik öğretmenlerinin teknolojik pedagojik alan bilgisi öz-değerlendirme algılarına bir bakış. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 147-167.
- Topuz, M. (2018). *Okul müdürleri ve öğretmenlerin performans değerlendirme süreci hakkındaki görüşleri: Nitel bir araştırma* (Yayın No. 502077) [Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Türk Dil Kurumu (2019). *Türkçe Sözlük*. TDK Yayınları.
- Türkdoğan, S. C. (2014). *Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğini tercih etmelerinde etkili olan faktörlere göre mesleki kaygıları görüşleri* (Yayın No. 357115) [Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Ünal, S., & Sefer, A. (1999). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Marmara Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Varal, E., & Can, H. B. (2020). Fen Bilgisi öğretmen adaylarının sosyobilimsel konular bağlamında pedagojik alan bilgilerinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 8(10), 21-42.
- Vatansever, C. (2019). *Okul öncesi öğretmenlerinin performans değerlendirmeyeyle ilgili tutumları* (Yayın No. 544893) [Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Vurucu, F. (2010). *Meslek lisesi öğrencilerinin meslek seçimi yeterliliği ve meslek seçimini etkileyen faktörler* (Yayın No. 249055) [Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Yağcı, E. (2003). *Türkiye'de öğretmenlerin hizmet içi eğitimi uygulamaları, sorunlar ve öneriler*. [Bildiri Sunumu]. Cumhuriyet Üniversitesi Kültür Merkezi, Sivas

- Yaman, M., Gerçek, C., & Soran, H. (2008). Biyoloji öğretmen adaylarının mesleki ilgilerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(35), 351-361.
- Yaşar, A. K. Ç. A., Şahan, G., & Tural, A. (2017). Türkiye'nin kalkınma planlarında eğitim politikalarının değerlendirilmesi. *Uluslararası Kültürel ve Sosyal Araştırmalar Dergisi (UKSAD)*, 3(2), 394-403.
- Yelken, K. (2008). *Orta öğretim son sınıf öğrencilerinin üniversite tercihlerini ve meslek seçimini etkileyen faktörler "Sakarya il merkezi örneği* (Yayın No. 228718) [Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Yeşilyaprak, B. (2020). *Eğitimde rehberlik hizmetleri*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Yetiştirme, Ö., & Müdürlüğü, E. G. (2017). Öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri. *Electronic Journal.[Online]: <http://oyegm.meb.gov.tr/yet/index.htm>. adresinden, 15.*
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, Y. (2018). *Meslek Seçiminde Etkili Olan Faktörler: Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi'nde Çalışan Memurlar Üzerine Bir Anket Uygulaması* (Yayın No. 530683) [Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Yurtyapan, M. İ., & Karataş, İ. (2020). Ortaokul matematik öğretmenlerinin üçgenler ve dörtgenler konusuna ilişkin pedagojik alan bilgilerinin incelenmesi. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 11(1), 53-90. <https://doi.org/10.16949/turkbilmat.443825>

EKLER

Ek 1) Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Kararı



YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu

Toplantı Tarihi: 27.06.2022

Toplantı No: 2022.06

SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU TOPLANTI KARARI

Yürütücülüğünü Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü öğretim üyelerinden Doç. Dr. Erkan TABANCALI danışmanlığında lisansüstü öğrencisi YAĞMUR DİLAN DEMİR tarafından yapılacak olan "Öğretmenlik Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler İle Öğretmenlerin Mesleki Performans Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı çalışma ve bu çalışmada kullanılacak veri toplama araçları ve yöntemlerine ilişkin bilgilerde etiğe aykırı herhangi bir bulguya rastlanmamıştır.

Etik Kurul Üyeleri

Prof. Dr. ~~M. Murat~~ DONDURAN
Başkan

Prof. Dr. Ali ERYILMAZ
Üye

Prof. Dr. ~~Gülşah~~ GÖLBAŞI ŞİMŞEK
Üye

Doç. Dr. ~~Mehmet~~ Emin KAHRAMAN
Üye

Doç. Dr. ~~Senay~~ OĞUZTİMUR
Üye

Doç. Dr. ~~Yasin~~ ŞEHİTOĞLU
Üye

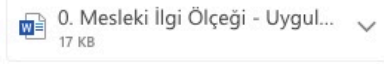
Dr. Öğr. Üyesi ~~Güzin~~ AKYILDIZ
Üye

Ek 2) Ölçek Kullanım İzinleri



Feyzi KAYSI
Kime: Siz

14.05.2022 Cmt 11:25



2 ek (228 KB) Tümünü OneDrive'a kaydet Tümünü indir

Merhabalar,

Ölçeği kullanabilirsiniz.

Ölçeğe ait detaylı bilgiler <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1570553> adresindeki çalışmada mevcut. Ekte ölçeğin uygulama formatı da mevcuttur. Bunu çalışmanıza göre düzenleyebilirsiniz.

Not: Ölçekteki 7 nolu madde TERS puanlanmalıdır. Yani katılımcılar 5 (Kesinlikle Katılıyorum) seçerse sizin 1 (Kesinlikle Katılmıyorum) şeklinde analiz öncesi düzenleme yapmanız gerek. Bunu aynı maddenin farklı cevapları için de yapmalısınız.

Son olarak, ölçek maddelerinin Faktör (Ölçeğin alt boyut) tablosu ekte verilmiştir. Bu sayede alt boyutlardaki ilişkiler de incelenebilir.

İyi çalışmalar.

Gönderen: mustafa özgenel

Gönderildi: 13 Nisan 2022 Çarşamba

Kime: yağmur Demir

Konu: Re: Performan ölçeği hk.

Değerli Yağmur merhabalar,

Performans ölçeğini kullanabilirsiniz.

Çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim.

Saygılarımla/Sincerely,

Doç. Dr. /Assoc. Prof. Mustafa ÖZGENEL

Istanbul Sabahattin Zaim University

Faculty of Education, Department of Primary Education

Ek 3) İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü Ölçek Kullanım İzni



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-59090411-20-54987392
Konu : Anket ve Araştırma İzni (Yağmur Dilan DEMİR)

10/08/2022

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.01.2020 tarihli ve 2020/2 sayılı genelgesi.
b) Yıldız Teknik Üniversitesinin 18.07.2022 tarihli ve 2207180155 sayılı yazısı.
c) Müdürlüğümüz Araştırma ve Anket Komisyonunun 05.08.2022 tarihli tutanağı.

Araştırma Konusu : Öğretmenlik Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler ile Öğretmenlerin Mesleki Performans Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi
Araştırma Türü : Anket
Araştırma Yeri : İstanbul/Küçükçekmece
Araştırma Yapılacak Kişiler : Ortaokul Öğretmenleri
Araştırmanın Süresi : 2022 - 2023 Eğitim ve Öğretim Yılı

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

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Levent YAZICI
İl Milli Eğitim Müdürü

OLUR
10/08/2022
Dr. Hasan Hüseyin CAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

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

Adres : Binbirdirek 3
Telefon : 0212 384 36
E-posta : stratejigelisti
Kep Adresi : meb@hs01.k...
Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
İmza : https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys
Aydın BALTA
Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni
http://istanbul.meb.gov.tr/

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys adresinden d918-8dd8-3a46-h5cd-9ef4 kodu ile teyit edilebilir.

Ek 4) Ölçekler

4.1 Mesleki İlgi Ölçeği

A. Kişisel Bilgiler

Cinsiyet	() Kadın	() Erkek
Mezun Olunan Fakülte		
Yaşınız		
Deneyiminiz		

B. Ölçek Maddeleri

Maddelerin puanlanmasında; her madde için en düşük düzeyden (1: Kesinlikle Katılmıyorum) en yüksek düzeye kadar (5: Kesinlikle Katılıyorum) beş derece belirlenmiştir. Lütfen her maddeyi yanıtlamaya çalışınız. Lütfen, her madde için sadece bir seçim yapınız.		1	2	3	4	5
1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum						
1	Başka kişilerin bu mesleği seçmesi için olumlu yorumlar yaparım.					
2	Bu mesleğe uygun olduğumu düşünüyorum.					
3	Bu mesleği neden seçtiğimin cevabını biliyorum.					
4	Mesleğimde karşılaştığım zorlukların üstesinden gelebilirim.					

5	Başka kişilerin bu mesleği seçmesine sevinirim.					
6	Mesleğimdeki uygulamalar, yeteneklerime uygundur.					
7	Mesleğimden memnun değilim.					
8	Mesleğime yönelik kendimi sürekli geliştirme gayreti içerisindeyim.					
9	Mesleğime yönelik yeterliliklere sahibim.					
10	Mesleğimin gerekliliklerinin farkındayım.					
11	Mesleğimin önemli olduğunu düşünüyorum.					
12	Mesleğimle ilgili araştırmalar yaparım.					
13	Mesleğimle ilgili teknolojileri sürekli takip ederim.					
14	Mesleğimle ilgili uygulamaları yapabilirim.					
15	Mesleğimle ilgili yaptığım tercihlerin farkındayım.					
16	Mesleğimle ilgili yazılımları kullanırım.					
17	Mesleğimle ilgili yazılımları sürekli takip ederim.					
18	Meslek seçimimde kendi tercihlerim ön plana çıktı.					
19	Mesleki alan bilgimin yeterli olduğunu düşünüyorum.					

4.2. Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği

Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği		Çok az	Az	Orta	İyi	Çok iyi
		1	2	3	4	5
1.	Alanımla ilgili konu ve kavramlara hâkimimdir.					
2.	Alanımın öğretim programını tüm öğeleri ile bilirim.					
3.	Öğretmenlik mesleğini ilgilendiren mevzuat bilgisine sahibim.					
4.	Planlarım tüm boyutlarıyla alanımın öğretim programına uygundur.					
5.	Planları öğrencilerin bireysel farklılıklarına ve ihtiyaçlarına göre hazırlarım.					
6.	Öğrencilerin bireysel farklılıklarına uygun öğrenme ortamı hazırlarım.					
7.	Öğrenme ortamlarımda güvenliğe ilişkin tedbirleri alırım.					
8.	Öğrenme ortamlarını kazanımların özelliklerine göre düzenlerim.					
9.	Öğrenme ortamlarını farklı duylara hitap edecek biçimde düzenlerim.					
10.	Öğrenme ortamlarını öğrenmeyi destekleyen uygun öğretim materyalleri ile desteklerim.					
11.	Türkçeyi kurallarına uygun akıcı ve anlaşılır konuşurum.					
12.	Beden dilini ve ses tonunu doğru kullanırım.					
13.	Yönetici ve meslektaşlarımla etkili iletişim kurarım.					
14.	Velilerle etkili iletişim kurarım.					
15.	Öğrencilerle etkili iletişim kurarım.					
16.	Eğitim öğretim sürecindeki kişi, kurum ve kuruluşlarla işbirliği yaparım.					
17.	Eğitim öğretim sürecindeki ailelerle işbirliği yaparım.					
18.	Öğrencilerin yaparak yaşayarak öğrenmelerini sağlarım.					
19.	Öğrencilerimi kazanımlardan haberdar ederim.					
20.	Öğrencilerimin yeteneklerini keşfetmelerine yardımcı olurum.					
21.	Ölçme değerlendirme yöntem ve araçlarını öğrenme süreçlerine uygun olarak seçerim.					
22.	Ölçme sürecine ilişkin öğrenci kaygılarını giderici çalışmalar yaparım.					
23.	Süreç odaklı, tamamlayıcı ölçme değerlendirme yöntem ve teknikleri kullanırım.					
24.	Ölçme değerlendirme sonuçlarına ilişkin paydaşlara düzenli geri bildirim veririm.					
25.	Ders giriş-çıkış saatlerine uyarım.					
26.	Doğal çevre ile tarihsel ve kültürel mirasın korunmasına duyarlıyım.					
27.	Çocuk ve insan haklarına duyarlıyım.					
28.	Öğrencilerin milli ve manevi değerlere saygılı, evrensel değerlere açık bireyler olarak yetişmelerine katkıda bulunurum.					
29.	Kişisel bakımına ve sağlığına özen gösteririm.					
30.	Tutum ve davranışlarımla öğrencilere rol model olurum.					
31.	Bireysel ve kültürel farklılıklara saygılıyım.					
32.	İnsan ilişkilerinde empati ve hoşgörüyi esas alırım.					
33.	Her öğrenciye insan ve birey olarak değer veririm.					
34.	Mesleki etik ilkelere uygun davranırım.					