

**ULUSLARARASI KIBRIS ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ÖĞRETİM VE ARAŞTIRMA ENSTİTÜSÜ**  
**ZİHİN ENGELLİLER EĞİTİMİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS**  
**PROGRAMI**

**ÖZEL EĞİTİM ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ ÖZ**  
**YETERLİLİK VE ADANMIŞLIK DÜZEYLERİ**  
**ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

**(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

**KEVSER GÜLEÇ**

**LEFKOŞA - 2022**

**ULUSLARARASI KIBRIS ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ÖĞRETİM VE ARAŞTIRMA ENSTİTÜSÜ**  
**ZİHİN ENGELLİLER EĞİTİMİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS**  
**PROGRAMI**

**ÖZEL EĞİTİM ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ ÖZ**  
**YETERLİLİK VE ADANMIŞLIK DÜZEYLERİ**  
**ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

**(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

**KEVSER GÜLEÇ**

**TEZ DANIŞMANI**  
**YRD. DOÇ. DR. CAHİT NURİ**

**LEFKOŞA – 2022**



Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Araştırma Enstitüsü

**(Zihin Engelliler Eğitimi Tezli Yüksek Lisans Programı)**

### **TEZ ONAY SAYFASI**

Zihin Engelliler Eğitimi Tezli Yüksek Lisans Programı'nda, 22010340 numaralı, Kevser Güleç'in hazırladığı "Özel Eğitim Öğretmenlerinin Mesleki Öz Yeterlilik ve Adanmışlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu Yüksek Lisans tezi ile ilgili savunması yapılmış ve adayın çalışması jüri tarafından **oybirliği**/oyçokluğu ile başarılı bulunmuş ve Zihin Engelliler Eğitimi Tezli Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

**Tez Savunma Tarihi:** 15.07.2022

**Jüri Üyeleri**

**İmza**

1) Yrd. Doç. Dr. Cahit NURİ

.....

Tez danışmanı

2) Doç. Dr. Mukaddes SAKALLI DEMİROK

.....

Üye

3) Yrd. Doç. Dr. Başak BAĞLAMA YÜCESOY

.....

Üye

**Prof. Dr. Tahir ÇELİK**

**Enstitü Müdürü**

## BEYANNAME

**AD VE SOYADI:** KEVSER GÜLEÇ

**TEZİN BAŞLIĞI:** ÖZEL EĞİTİM ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ  
ÖZYETERLİLİK VE ADANMIŞLIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN  
İNCELENMESİ

**DANIŞMAN:** YRD. DOÇ. DR. CAHİT NURİ

**YIL:** 2022

Yukarıda başlığı verilen ve tarafımca kaleme alınan bu tez çalışması içerisinde verilen tüm bilgilerin akademik kurallara ve etik davranışlara uygun olarak elde ettiğimi ve sunduğumu; bu çalışmaya özgün olmayan ve başka kaynaklardan aldığım bilgileri, akademik kuralların ve etik davranışların gerektirdiği şekilde, metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi beyan ederim.

Bu tez çalışmasının; Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsü tarafından saklanmasına ya da elektronik olarak sunulmasına izin veriyorum.

**TARİH:**

**İMZA:**

---

## TEŞEKKÜR

Uzmanlık eğitimim süresince ve bu tezin hazırlanması sırasında değerli bilgi ve tecrübeleriyle her konuda desteğini hissettiren; hoşgörü, sevgi ve sabırla yol gösteren kıymetli danışman hocam Yard.Doç.Dr.Cahit NURİ' ye katkılarından dolayı tüm içtenliğimle teşekkür ederim.

Beni bugünlere getiren, hayatım boyunca yanımda olup; aldığım kararları hep destekleyerek, emek ve sevgiyle ıfık olan çok değerli aileme sonsuz teşekkürlerimi ve şükranlarımı sunarım.

Bu tezi sevgili anneme ve babama ithaf ediyorum...

Kevser GÜLEÇ

## ÖZET

Bu çalışmanın amacı, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ndeki özel eğitim öğretmenlerinin mesleki öz yeterlilik düzeyleri ile adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmaya 2021-2022 eğitim öğretim yılı içerisinde özel eğitim okullarında görev yapan 130 özel eğitim öğretmeni katılım sağlamıştır. Özel eğitim öğretmenlerine, elektronik ortamlar ve mail yolları aracılığıyla Google formlar üzerinden Demografik Bilgi Formu, Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği, Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği uygulanmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin çözümlemeleri SPSS 24.0 paket programı kullanılarak yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, KKTC'deki özel eğitim öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleği' ne Adanmışlıklarında yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, iş arkadaşlarından destek görme, idarecilerden destek görme değişkenlerine göre anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. KKTC'deki özel eğitim öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleği' ne Adanmışlıklarında eğitim durumu, işinden memnuniyet, ücretten memnuniyet değişkenlerine göre anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. KKTC'deki özel eğitim öğretmenlerinin Mesleki Öz Yeterliliklerinde yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, ücretten memnuniyet, iş arkadaşlarından destek görme, idarecilerden destek görme değişkenlerine göre anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. KKTC'deki özel eğitim öğretmenlerinin Mesleki Öz Yeterliliklerinde eğitim durumu, işinden memnuniyet değişkenlerine göre anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genel puanları ile Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanları arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı düzeyde korelasyon olduğu görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Adanmışlık, Özel Eğitim Öğretmenleri, Öz Yeterlilik.

## ABSTRACT

The aim of this study is to examine the relationship between the professional self-efficacy levels of special education teachers in the Turkish Republic of Northern Cyprus and their level of dedication. In the research, relational scanning was carried out using the general scanning model. 130 special education teachers working in special education schools participated in the study in the 2021-2022 academic year. Dedication to Teaching Profession Scale and Teacher Self-Efficacy Scale were applied to special education teachers via Google forms via electronic media and e-mail channels. The analysis of the data obtained in the research was made using the SPSS 24.0 package program. According to the findings obtained from the research, no significant differences were found in the special education teachers' dedication to the teaching profession in the TRNC according to the variables of age, gender, marital status, professional seniority, support from colleagues, and support from administrators. Significant differences were found in the dedication of special education teachers in the TRNC to the Teaching Profession, according to the variables of educational status, job satisfaction, and wage satisfaction. No significant differences were found in the Professional Self-Efficacy of the special education teachers in the TRNC according to the variables of age, gender, marital status, professional seniority, satisfaction with the wage, receiving support from colleagues, and receiving support from administrators. Significant differences were found in the Professional Self-Efficacy of the special education teachers in the TRNC according to the variables of educational status and job satisfaction. It has been observed that there is a positive and statistically significant correlation between the general scores of the Teacher Self-Efficacy Scale and the general scores of the Scale of Dedication to the Teaching Profession.

**Keywords:** Dedication, Special Education Teachers, Self- Efficacy.

|                                                       |             |
|-------------------------------------------------------|-------------|
| <b>TEŞEKKÜR .....</b>                                 | <b>i</b>    |
| <b>ÖZET .....</b>                                     | <b>ii</b>   |
| <b>ABSTRACT .....</b>                                 | <b>iii</b>  |
| <b>TABLolar LİSTESİ.....</b>                          | <b>xi</b>   |
| <b>KISALTMALAR .....</b>                              | <b>xiii</b> |
| <b>BÖLÜM 1.....</b>                                   | <b>1</b>    |
| <b>GİRİŞ .....</b>                                    | <b>1</b>    |
| 1.1 Problem Durumu .....                              | 1           |
| 1.2 Araştırmanın Amacı .....                          | 5           |
| 1.3 Araştırmanın Önemi.....                           | 7           |
| 1.4 Sınırlılıklar .....                               | 10          |
| 1.5 Tanımlar .....                                    | 10          |
| <b>BÖLÜM 2.....</b>                                   | <b>11</b>   |
| <b>KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR .....</b> | <b>11</b>   |
| 2.1. Özel Eğitim .....                                | 11          |
| 2.2. Özel Eğitimin Tarihsel Gelişimi .....            | 11          |
| 2.3. Mesleki Öz Yeterlilik.....                       | 13          |
| 2.3.1 Öz Yeterlilik.....                              | 13          |
| 2.3.1.1 Öz Yeterlilik Düzeyi .....                    | 13          |
| 2.3.1.2 Öz Yeterlilik Gücü .....                      | 13          |
| 2.3.1.3 Öz Yeterliliğin Genellenebilirliği .....      | 14          |

|                                                                                        |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.3.1.3.1 Bilişsel Süreçler .....                                                      | 14        |
| 2.3.1.3.2. Duygusal Süreçler .....                                                     | 14        |
| 2.3.1.3.3. Denetim Süreci.....                                                         | 15        |
| 2.3.2 Öz yeterlilik İnancı ve Akademik Başarı .....                                    | 16        |
| 2.3.4 Mesleki Öz Yeterlilik .....                                                      | 19        |
| 2.3.4.1 Mesleki Öz Yeterliliği Etkileyen Faktörler.....                                | 19        |
| 2.4. Mesleki Adanmışlık .....                                                          | 20        |
| 2.4.1. Adanmışlık .....                                                                | 20        |
| 2.4.2. Mesleki Adanmışlık .....                                                        | 22        |
| 2.5. İlgili Araştırmalar.....                                                          | 26        |
| 2.5.1 Yurtiçinde Mesleki Öz Yeterlilik ile İlgili Yapılan Çalışmalar .....             | 26        |
| 2.2.2 Yurtdışında Mesleki Öz Yeterlilik ile İlgili Yapılan Çalışmalar .....            | 28        |
| 2.2.3 Yurtiçinde Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık ile İlgili Yapılan Çalışmalar .....  | 29        |
| 2.2.3 Yurtdışında Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık ile İlgili Yapılan Çalışmalar ..... | 32        |
| <b>BÖLÜM 3.....</b>                                                                    | <b>34</b> |
| <b>YÖNTEM.....</b>                                                                     | <b>34</b> |
| 3.1. Araştırmanın Modeli .....                                                         | 34        |
| 3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi .....                                            | 34        |

|                                                                                                                                                       |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.3. Veri Toplama Araçları .....                                                                                                                      | 36        |
| 3.3.1 Demografik Bilgi Formu.....                                                                                                                     | 36        |
| 3.3.2 Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği.....                                                                                                    | 36        |
| 3.3.3 Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği .....                                                                                                             | 37        |
| 3.4. Verilerin Analizi ve Yorumlanması .....                                                                                                          | 38        |
| <b>BÖLÜM 4.....</b>                                                                                                                                   | <b>40</b> |
| <b>BULGULAR.....</b>                                                                                                                                  | <b>40</b> |
| 4.1. Öz Yeterliliğe İlişkin Bulgular.....                                                                                                             | 40        |
| 4.1.1. Öğretmenlerin Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Bulgular.....                                                       | 40        |
| 4.1.2 Öğretmenlerin Yaş Grubuna Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular.....                  | 41        |
| 4.1.3 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular .....                 | 42        |
| 4.1.4 Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular.....              | 42        |
| 4.1.5 Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular.....             | 43        |
| 4.1.6 Öğretmenlerin Eğitim Durumuna Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular.....              | 44        |
| 4.1.7 Öğretmenlerin İşinden Memnuniyet Durumuna Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular ..... | 46        |

|                                                                                                                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.1.8 Öğretmenlerin Ücretten Memnuniyet Durumuna Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular .....             | 47 |
| 4.1.9 Öğretmenlerin İş Arkadaşlarından Destek Görme Durumuna Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular ..... | 48 |
| 4.1.10 Öğretmenlerin İdarecilerden Destek Görme Durumuna Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular ....      | 49 |
| 4.2 Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlığa İlişkin Bulgular .....                                                                                                       | 49 |
| 4.2.1 Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Bulgular.....                                                           | 50 |
| 4.2.2 Öğretmenlerin Yaş Grubuna Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular .....                    | 50 |
| 4.2.3 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular .....                    | 51 |
| 4.2.4 Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular .....                | 52 |
| 4.2.5 Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular .....               | 53 |
| 4.2.6 Öğretmenlerin Eğitim Durumuna Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular .....                | 54 |
| 4.2.7 Öğretmenlerin İşinden Memnuniyet Durumuna Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular          | 55 |
| 4.2.8 Öğretmenlerin Ücretten Memnuniyet Durumuna Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular         | 56 |

|                                                                                                                                                                              |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 4.2.9 Öğretmenlerin İş Arkadaşlarından Destek Görme Durumuna Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular ..... | 57        |
| 4.2.10 Öğretmenlerin İdarecilerden Destek Görme Durumuna Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular.....      | 58        |
| 4.2.11 Öğretmenlerin Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği ile Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanları Arasındaki Korelasyonlara İlişkin Bulgular.....        | 59        |
| <b>BÖLÜM 5.....</b>                                                                                                                                                          | <b>61</b> |
| <b>TARTIŞMA .....</b>                                                                                                                                                        | <b>61</b> |
| 5.1 Öğretmenlerin Öz Yeterlilik Ölçeğinden Yaş Değişkenine Göre Aldıkları Puanların Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Tartışma .....                                 | 61        |
| 5.2 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Tartışma.....                                           | 62        |
| 5.3 Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Tartışma .....                                      | 62        |
| 5.4 Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Tartışma .....                                     | 63        |
| 5.5 Öğretmenlerin Eğitim Durumuna Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Tartışma .....                                      | 63        |
| 5.6 Öğretmenlerin İşinden Memnuniyet Durumuna Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Tartışma.....                           | 64        |
| 5.7 Öğretmenlerin Ücretten Memnuniyet Durumuna Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Tartışma.....                          | 64        |

|                                                                                                                                                                            |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 5.8 Öğretmenlerin İş Arkadaşlarından Destek Görme Durumuna Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Tartışma....             | 65 |
| 5.9 Öğretmenlerin İdarecilerden Destek Görme Durumuna Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Tartışma....                  | 66 |
| 5.10 Öğretmenlerin Yaş Grubuna Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Tartışma.....                              | 67 |
| 5.11 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Tartışma.....                              | 67 |
| 5.12 Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Tartışma.....                          | 68 |
| 5.13 Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Tartışma.....                         | 69 |
| 5.14 Öğretmenlerin Eğitim Durumuna Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Tartışma.....                          | 69 |
| 5.15 Öğretmenlerin İşinden Memnuniyet Durumuna Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Tartışma                   | 70 |
| 5.16 Öğretmenlerin Ücretten Memnuniyet Durumuna Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Tartışma                  | 71 |
| 5.17 Öğretmenlerin İş Arkadaşlarından Destek Görme Durumuna Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Tartışma..... | 71 |
| 5.18 Öğretmenlerin İdarecilerden Destek Görme Durumuna Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Tartışma.....      | 72 |

|                                                                                                                                                          |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>BÖLÜM 6.....</b>                                                                                                                                      | <b>73</b>  |
| <b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>                                                                                                                            | <b>73</b>  |
| 6.1. Özel Eğitim Öğretmenlerinin Mesleki Öz Yeterliliğine İlişkin Sonuçlar.....                                                                          | 73         |
| 6.2. Özel Eğitim Öğretmenlerinin Mesleğine Adanmışlığına İlişkin Sonuçlar .....                                                                          | 74         |
| 6.3. Öneriler .....                                                                                                                                      | 76         |
| 6.3.1. Uygulamaya Yönelik Öneriler .....                                                                                                                 | 76         |
| 6.3.2. İleri Araştırmalara Yönelik Öneriler .....                                                                                                        | 77         |
| <b>KAYNAKÇA.....</b>                                                                                                                                     | <b>79</b>  |
| <b>EKLER.....</b>                                                                                                                                        | <b>100</b> |
| EK 1. Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim – Öğretim Araştırma Enstitüsü Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Gönüllü Katılımcı Formu. | 100        |
| EK 2. Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği .....                                                                                                      | 102        |
| EK 3. Öğretmen Öz-Yeterlilik Ölçeği .....                                                                                                                | 103        |
| EK 4. KKTC Milli Eğitim Bakanlığı İzin Yazısı.....                                                                                                       | 104        |
| EK 5. Ölçek İzin Yazıları.....                                                                                                                           | 105        |

## TABLÖLAR LİSTESİ

Sayfa No

|                                                                                                                                                             |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tablo 2.1.</b> Adanmışlığın Yayınlanmış İlk Teorisi Kişisel Adanmışlık Modeli .....                                                                      | 20 |
| <b>Tablo 3.1.</b> Öğretmenlerin Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı.....                                                                           | 35 |
| <b>Tablo 3.2.</b> Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği ve Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği Normallik Testleri.....                                          | 39 |
| <b>Tablo 4.1.</b> Öğretmenlerin Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanlar ...                                                                     | 40 |
| <b>Tablo 4.2.</b> Öğretmenlerin Yaş Grubuna Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması.....                               | 41 |
| <b>Tablo 4.3.</b> Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması.....                               | 42 |
| <b>Tablo 4.4.</b> Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması .....                          | 43 |
| <b>Tablo 4.5.</b> Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması .....                         | 44 |
| <b>Tablo 4.6.</b> Öğretmenlerin Eğitim Durumuna Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması.....                           | 45 |
| <b>Tablo 4.7.</b> Öğretmenlerin İşinden Memnuniyet Durumu Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması .....                | 46 |
| <b>Tablo 4.8.</b> Öğretmenlerin Ücretten Memnuniyet Durumuna Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması .....             | 47 |
| <b>Tablo 4.9.</b> Öğretmenlerin İş Arkadaşlarından Destek Görme Durumuna Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması ..... | 48 |

|                                                                                                                                                                       |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tablo 4.10.</b> Öğretmenlerin İdarecilerden Destek Görme Durumuna Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması .....               | 49 |
| <b>Tablo 4.11.</b> Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanlar .....                                                                  | 50 |
| <b>Tablo 4.12.</b> Öğretmenlerin Yaş Grubuna Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması .....                             | 51 |
| <b>Tablo 4.13.</b> Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması .....                             | 52 |
| <b>Tablo 4.14.</b> Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması.....                          | 52 |
| <b>Tablo 4.15.</b> Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması.....                         | 53 |
| <b>Tablo 4.16.</b> Öğretmenlerin Eğitim Durumuna Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması.....                          | 54 |
| <b>Tablo 4.17.</b> Öğretmenlerin İşinden Memnuniyet Durumuna Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması .....             | 55 |
| <b>Tablo 4.18.</b> Öğretmenlerin Ücretten Memnuniyet Durumuna Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması .....            | 56 |
| <b>Tablo 4.19.</b> Öğretmenlerin İş Arkadaşlarından Destek Görme Durumuna Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması..... | 57 |

## KISALTMALAR

|      |                                            |
|------|--------------------------------------------|
| KKTC | : Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti            |
| MEB  | : Milli Eğitim Bakanlığı                   |
| SPSS | : Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı |



# BÖLÜM 1

## GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde öncelikle problem durumu tanımlanmıştır. Bunun ardından çalışmanın amaçları ve önemi üzerinde durulmuş, daha sonra araştırmanın sınırlılıkları ve varsayımları ifade edilerek araştırmanın her bölümünde karşılaşacağımız bazı kavramlar tanımlanmaya çalışılmıştır.

### 1.1 Problem Durumu

Geçmişten günümüze öğretmenin kim olduğu, hangi özelliklerle donanmış olması gerektiğine, öğretmenin ne ölçüde eğitilmesi gerektiğine ilişkin sorulara cevap aranmaya çalışılmıştır ve bunu açıklayabilmek maksadıyla yurtiçi ve yurtdışı literatürde yapılmış çalışmalar bulmak mümkündür (Senemoğlu, 2001). Eğitim ile ilgili yeterli donanımına sahip öğretmenler yetiştirmek ve kaliteli öğretmen eğitimi programları oluşturmak için dünyada birçok ülke, hizmete başlamadan önce öğretmenlerin sahip olması istenilen yeterliliklerle ilgili kendi öğretmen kriterlerini yaratmaktadır (Köksal ve Convery, 2013). Tüm dünyada olduğu gibi KKTC’nde de, öğretmenlerin sahip olması gereken nitelikler ve beceriler her zaman araştırılıp üzerine fikir geliştirilmektedir. Öğretmenlere bu becerilerin kazandırılması için öğretmen eğitimi programları devamlı olarak kontrol edilmektedir (Şişman, 2011). Bu sebeple, eğitim sisteminde öğretmenlerin önemi büyüktür ve öğretmenler eğitim sisteminin temel yapı taşını oluşturur. Dolayısıyla öğretimin verimli olabilmesi için, mesleğe adanmış öğretmenlere gereksinim vardır (Hoy ve Miskel, 2010).

Mesleki adanmışlık, bir mesleğe dahil olan bireylerin yaptıkları işe bağlanma duygusudur (Shukla, 2014). Öğretmenlikte mesleki adanmışlık, öğrencilerin başarı seviyesini daha üst noktaya getirmek için mesleği değerli bulmak ve mesleği sürdürme talebidir (Butucha, 2013). Öğretmenlik mesleğinde adanmışlık ile ilgili iki faktör bulunmaktadır: birincisi bu mesleği icra etmekten onur duymak ve mesleki gelişim ile ilgili fazlaca istek duymaktır. Mesleğe adanmışlık duygusu yüksek olan öğretmenler, öğrencilerin gelişimiyle ilgili kendilerini sorumlu hissederler. Bu öğretmenler sadece

öğrencilerin gelişim kaydetmesi ile ilgili olmakla kalmayıp, mesleki gelişimlerine de önemli bir yere koyarlar (Shukla, 2014). Öğretmenliğe adanmışlık, öğretmenin öğretmenlik mesleğine duygusal bağlılığını ortaya koymaktadır (Coladarcı, 1992).

Fox (1964) mesleğine adanmış bir öğretmeni; donanımlı bir öğretmen olma yönünde çaba sarf ederken, yalnızca eskiden kalan süregelen bilgileri aktarmakla kalmayıp güncel gelişmeleri de verebilen, her öğrencinin kendi özelinde kıymetli olduğunu içselleştiren ve mesleki sorumluluklarının da farkında olan öğretmen şeklinde açıklamaktadır. Mesleğe adanmışlık duygusu yüksek olan öğretmenler öğrencilere fazla zaman ayırarak, aileleriyle iş birliği içinde olmak isterler (Butucha, 2013). Öğretmenler gelecek kuşaklara yön verme, ışık olma sorumluluğundadır. Dolayısıyla, nitelikli ve en etkili öğrenmeyi ortaya çıkarabilmek için yenilikçi, modern eğitim yöntemlerini kullanan mesleğe adanmış özel eğitim öğretmenlerine gereksinim vardır (Shukla, 2014). Kişilerin mesleğe adanmışlık seviyeleri ile mesleğe ilişkin sarf ettikleri emek ve çalışma isteği ile doğrudan ilişkilidir (Turhan, Demirli ve Nazik, 2012). Öğretmenlerin mesleğe ne seviyede adanmış oldukları, onların öğretime ayırdıkları zaman ve enerjiyle gözlenebilir. Mesleğe adanmışlık seviyesi çok düşük olan veya hiç adanmamış olan öğretmenler mesleklerine karşı isteksizdirler ve kendilerini daha iyi bir seviyeye getirmek için emek vermezler. Ortalama bir düzeyde adanmış olanlar ise mesleğinin seçici tarafları ile ilgili çalışırlar (Cebeci Emre,2017).

Yüksek düzeyde adanmış olan öğretmenler ise mesleklerinin gereklerini yerine getirmek ve öğrencilerinin başarı seviyesini yükseltmek için zaman ve emek harcarlar (Barbara ve Grady, 2007). Mesleğe adanmış olan bir kişi için iş, hayatlarının önemli bir bölümünü oluşturur. Başka bir ifadeyle, yapılan iş ve çalışma arkadaşları birey için çok büyük anlam taşır. İş yerinde karar alma ile ilgili aktif katılım sağlamak mesleğe adanmışlık seviyesini yükseltir ve bu durum da kişinin meslekte doyuma ulaşmasına yol açar (Bogler ve Somech, 2004).

Shann, (2010)'a göre öğretmenlerin mesleki doyumunun sağlanmış olmasının, onların mesleği sürdürme isteği ve mesleğe adanmışlıklarının üzerinde önemli bir yeri vardır. Ayrıca, öğretmenlerin mesleği icra ederken sergiledikleri başarı üzerinde mesleğe

adanmışlığın öneminin büyük olduğu görülmektedir (Turhan, Demirli ve Nazik, 2012).

Mesleki adanmışlık, insanların sahip oldukları işi mutlu olup, severek ve iyi bir motivasyon ile ortaya koyması olarak açıklanmaktadır. Mesleki adanmışlığı yüksek olan kişiler, işlerini yaparken görev ve sorumluluklarının farkında olur ve çalışma arkadaşları ile güçlü ilişkiler kurarlar (Luthans ve Peterson, 2002). Öğretmenlik mesleğini yapanların çalışma performanslarının en etkili motivasyon kaynağının adanmışlık olduğunun önemi Bakker ve Bal (2010) tarafından açıklanmıştır ve sonuç olarak öğretmenler arasında yaptıkları çalışma ile adanmışlığın çalışma performansına dair anlamlı bir etkisinin olduğunu ortaya çıkarmışlardır.

Öz-yeterlik kavramı ise son zamanlarda eğitim sektöründe özellikle araştırılan konulardan biridir. Öğretmen öz-yeterliği, öğretmenlerin eğitim ile ilgili amaçlarını elde etmek amacıyla gerekli olan etkinlikleri planlamak, düzenlemek ve sürdürmek için kendi mesleki becerilerine olan inançları olarak adlandırılabilir (Skaalvik ve Skaalvik, 2007). Öz-yeterlik seviyesi öğretmenlerin öğrenciye öğretim verme seviyesini ve kişisel yeterlik algısını, fikirlerini, duygularını, tercihlerini, bir etkinlik içindeyken problem durumu ile karşılaştığında sorunu çözmek için sarf edeceği emeğin ölçüsünü etkilemektedir (Bandura, 1981). Öğretmenlerin öz-yeterlik inançları öğrencilerine ne seviyede fayda sağlayacakları veya daha etkili nasıl öğretim sürdürebilecekleri inançlarıyla doğrudan ilgilidir (Guskey ve Passaro, 1994). Özet ile, yüksek düzeyde öğretmen öz-yeterliği, öğrencilerin başarısına ve gelişimine iyi yönde fayda sağlamaktadır (Wheatley, 2005). Düşük öğretmen öz-yeterlik seviyesi ise öğrenci başarısına ve çalışma isteğine olumsuz etki edebilir (Moore ve Esselman, 1992).

Normal gelişim gösteren öğrencilerle çalışan öğretmenlerde öz-yeterlik kavramının önemli olmasına karşın, gelişim geriliği olan bireylerin gelişimsel özelliklerinden ve farklılıklarından dolayı özel eğitimde öğretmen öz-yeterlik kavramının önemi çok daha büyüktür (Karahan ve Uyanık Balat, 2011). Bu kadar önemli olmasının sebebi ise yetersizliği olan çocuklarla eğitim-öğretim sürdürülürken, çocukların gelişimi

oldukça yavaş seyredebilmektedir. Bununla birlikte öğretmenlerin yetersizliği olan öğrencilerin gelişimi ile ilgili olarak beklentileri yüksek olabilmektedir ve sınıflarında olması gerekenden fazla sayıda öğrenci olabilmektedir ve okuldaki diğer çalışanlardan yeterli desteği göremeyebilirler. Tüm bu etkenler özel eğitim öğretmenlerinin motivasyonlarını azaltabilir ve başarısızlık hissine düşebilirler. Bu durum, özel eğitim öğretmenlerinde stres ve kaygıyla birlikte, beklentilerinin gerçekleşmemesinin yarattığı duygu hali, benlik saygısının yok olması ve tükenmişlik duygusunun ortaya çıkmasına ve öz yeterliliklerinin olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır (Miller ve McDaniel, 1989).

Eğitim ortamında öz-yeterlik algısı yüksek öğretmenlerin olması önemlidir. Öz-yeterlik algıları yüksek öğretmenler kendilerine güven duyarak eğitim-öğretim faaliyetlerini sürdüreceklerdir. İçinde bulundukları güven duygusu öğretmenlerin davranışlarına etki etmekle birlikte, öğrencilerinin eğitimi için yeni yöntem ve teknikler kullanmalarına ve sınıf yönetiminde çok daha başarılı olmalarına yol açmaktadır (Tschannen-Moran ve Hoy, 2001). Öğretmen öz-yeterliği, öğretmenin bireysel öğretim kabiliyetine olan inancını, öğretim yeterliğine ilişkin algısını (Miller ve McDaniel, 1989) ve motivasyonunu etkilemektedir (Damon, 2007).

Mesleki olarak öz yeterliliği yüksek olan öğretmenler öğrencilerin başarısına ve bireysel mutluluğuna etki etmektedirler. Ayrıca öğrencilerin istenmeyen davranışlarını azaltmak için uğraşırken kaygı, depresyon ve korku gibi olumsuz duyguların azalmasına yol açmakla birlikte, bireysel olarak da beklenenden yüksek amaçlar ortaya koyarak, bu amaçları gerçekleştirebilmek umuduyla büyük sorumluluk almaktadırlar (Schwarzer ve Hallum, 2008). Mesleki öz yeterlilik algısı düşük olan öğretmenler ise, öğrencilerin problemlili ve istenmeyen davranışlarını etkili biçimde değiştiremediklerini düşünmektedirler ve bu öğretmenler problem davranışlar karşısında olumsuz duygusal tepkiler göstermeye eğilim göstermektedirler (Hasting ve Brown, 2002). Öğretmenler öğrencilerin çalışmalara olan ilgisinin yetersiz olması durumunda, bununla ilgili ortaya koyabilecekleri çok bir şey olmadığını, öğrencilerin akademik gelişimleri üzerinde yaratabilecekleri etkinin, öğrencinin birlikte yaşadığı

aile ve çevreden kaynaklı gelişimlerini destekleyici faktörlerin yetersizliğinden kaynaklı büyük oranda sınırlı olduğunu düşünmektedirler (Friedman, 2003).

Mesleki öz yeterlilik algısı yüksek olan özel eğitim öğretmenleri, özel gereksinimli bireylerin eğitimi hususunda daha çok sorumluluk duygusu hissetmektedirler. Bu öğretmenler öğrenme ile ilgili aksaklıklar ve davranışsal problemler yaşayan bireylerle çalışırken başarılı olmaktadır ve özel gereksinimli öğrencilerin normal sınıflara yerleştirilmesi konusunda daha hoşgörülü davranmaktadırlar (Paneque ve Barbeta, 2006). Başka bir araştırmada ise, olağan gelişimi olan öğrencilerle eğitim faaliyetlerini sürdüren öğretmenlerin, öğrenme yetersizliği olan öğrencilerle yaptıkları çalışmalara göre kendilerini daha başarılı buldukları ortaya çıkmıştır (Dembo ve Gibson, 1985).

Bu araştırmanın yapılmasındaki temel amaçlardan biri, özel eğitim öğretmenlerin mesleki öz yeterlilik ve mesleğe adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Literatürde KKTC’de özel eğitim öğretmenlerinin mesleki öz yeterlilik ve adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik herhangi bir çalışmaya rastlanmaması sebebiyle, bu araştırma özel eğitim öğretmenlerinin mesleki öz yeterlilikleri ile adanmışlık kavramlarının birbirleriyle ilişkili olup olmadığını ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır. Bu yönüyle araştırmanın literatüre katkısı olması ve özel eğitim öğretmenleri için yol gösterici olması hedeflenmiştir. Bu bağlamda, araştırmanın problemi Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde çalışan “Özel Eğitim Öğretmenlerinin Mesleki Öz Yeterlilik ve Adanmışlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” olarak belirlenmiştir.

## **1.2 Araştırmanın Amacı**

Bu çalışmanın amacı, KKTC’deki özel eğitim öğretmenlerinin mesleki öz yeterlilik ve adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi ve çeşitli değişkenlere göre (cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, eğitim durumu, işinden memnun olma, maaşından memnun olma, iş arkadaşlarından görülen destek, idarecilerden görülen destek) farklılaşıp farklılaşmadığının tespit edilmesidir. Bu amaç doğrultusunda alt amaçlar geliştirilmiştir. Alt amaçlar şu şekildedir;

1. Özel eğitim öğretmenlerinin mesleki öz yeterlilik ile mesleğe adanmışlık düzeyleri ne düzeydedir?

2. KKTC'deki özel eğitim öğretmenlerinin mesleki öz yeterlilik düzeyleri:

2.1. Yaş,

2.2. Cinsiyet,

2.3. Medeni durumu,

2.4. Mesleki kıdemi,

2.5. Eğitim durumu,

2.6. İşinden memnun olma,

2.7. Maaşından memnun olma,

2.8. İş arkadaşlarından görülen destek,

2.9. İdarecilerden görülen destek değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

3. Özel eğitim öğretmenlerinin mesleğe adanmışlık düzeyleri;

3.1. Yaş,

3.2. Cinsiyet,

3.3. Medeni durum,

3.4. Mesleki kıdem,

3.5. Eğitim durumu,

3.6. İşinden memnun olma,

3.7. Maaşından memnun olma,

3.8. İş arkadaşlarından görülen destek,

3.9. İdarecilerden görülen destek değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

4. Özel eğitim öğretmenlerinin mesleki öz yeterlilik ile mesleğe adanmışlık düzeyleri arasında ilişkisel anlamda fark var mıdır?

### **1.3 Araştırmanın Önemi**

Son zamanlarda öz-yeterlik kavramı özellikle eğitim alanında özellikle araştırılan konulardan biridir. Öğretmen mesleki öz yeterliği, öğretmenlerin eğitimsel amaçlarına ulaşmak için gerekli olan etkinlikleri planlamak, düzenlemek ve sürdürmek amacıyla kendi becerileri ile ilgili olan fikirleri olarak tanımlanabilir (Skaalvik ve Skaalvik, 2007). Öğretmenlerin öğretimi sürdürme becerisi ve kişisel yeterlik algısının seviyesi, duygu ve fikirleri, tercihleri, bir organizasyon içindeyken problem çözme becerisi ve bu problem durum ile ilgili ne kadar çaba sarfedeceği öğretmenin öz yeterlilik algısına etki eden faktörlerdir (Bandura, 1981). Özet bir ifade ile öğretmenlerin öz yeterliliğinin yüksek olması öğrenci başarısına önemli ölçüde etki etmektedir (Wheatley, 2005). Öğretmenlerin mesleki öz yeterlilik düzeylerinin düşük olması öğrencilerin çalışma isteğinin düşük olmasına ve başarısız olmalarına yol açabilir (Moore ve Esselman, 1992). Normal gelişim gösteren bireylerle çalışan öğretmenlerin mesleki öz yeterlik düzeylerinin önemli olmasının yanında, özel eğitim öğretmenlerinin mesleki öz yeterlilik düzeyleri daha büyük bir önem taşımaktadır. Bu durum, özel gereksinimli öğrencilerin yapısal durumlarından ve gelişim özelliklerinden kaynaklanmaktadır. (Karahan ve Uyanık Balat, 2011). Özel gereksinimli bireylerle eğitim-öğretim faaliyetleri sürdürülürken, gelişimlerinde kaydedilen seviye oldukça yavaş olabilmektedir. Bunun yanında öğretmenlerin motivasyonunu düşüren, cesaretini kıran ve başarısızlık duygusuna sürükleyen birtakım faktörler olabilmektedir. Bu etmenler özel eğitim öğretmenlerinin yetersizliği olan öğrencilerinin yapabileceklerinden daha fazlasını yapabileceklerini düşünmeleri, zaman zaman sınıflarında olması gerekenden daha fazla öğrenci olması ve okul

içerisindeki çalışma arkadaşlarından yeterli destek alamadıklarında ortaya çıkabilmektedir. Bu nedenlerden dolayı da, özel eğitim öğretmenlerinin öz saygılarının azalabilmekte, stres ve endişe, hayal kırıklığı, ve tükenmişlik duygusu yaşayabilmektedirler (Miller ve McDaniel, 1989).

Mesleki öz yeterlik algısı yüksek olan öğretmenler kendilerine güven duyarak çalışacaklarından, bu öğretmenler sınıf içinde öğrencilerinin eğitimi için yeni yöntem ve teknikler kullanacaklardır. Öğretmenlerin var olan öz yeterlilikleri davranışlarına da yansıtacak ve sınıf yönetimini başarıyla gerçekleştireceklerdir. Bu nedenle eğitim ortamlarında mesleki öz yeterlilik algısı yüksek öğretmenlerin olması oldukça önemlidir (Tschannen-Moran ve Hoy, 2001). Öğretmenlerin sahip oldukları bireysel öğretim yeteneklerine olan algıları mesleki öz yeterlilikleri ile ilgilidir (Miller ve McDaniel, 1989) yine, mesleğini sürdürme ile ilgili istekli olmaları da öz yeterlilikleri ile ilgilidir (Damon, 2007; Miller ve McDaniel, 1989).

Eğitimin etkili ve nitelikli olması bireylerin gelişimi için oldukça önemlidir. Bu bağlamda öğretmenler eğitim sisteminde çok önemli bir yere sahiptir. Dolayısıyla mesleğine adanmış öğretmenler, etkili bir öğretim ortaya koyabilmek için büyük bir ihtiyaçtır (Hoy ve Miskel, 2010). Bir meslek grubunda olan bireylerin mesleklerine bağlanma duyguları, mesleki adanmışlıkları olarak adlandırılır (Shukla, 2014). Herhangi bir meslek grubunda olan bireylerin işlerine adanmış olmaları o mesleğin daha güçlü olmasına yol açmaktadır. Öğretmenlik mesleği için de durum bunun aynısıdır (Fox, 1964). Öğrencilerin gelişimlerine katkı sağlamak, akademik başarılarını arttırmak, mesleğe önem vermek ve bir değer atfetmek öğretmenlik mesleğine adanmışlıktır (Butucha, 2013). Öğretmenlik mesleğini sürdürürken öğretmenlerin bu mesleği yapıyor olmaktan gurur duyması ve mesleki gelişimleri için çok fazla istekli olmaları mesleğe adanmış olduklarını göstermektedir. Mesleğe adanmış öğretmenler, öğrencilerin gelişimiyle çok ilgilenirler. Bu öğretmenler sadece mesleki olarak ilerlemeye çalışmakla kalmayıp, öğrencilerinin de daha ileri seviyeye gelmeleri için çaba harcarlar ve bunu önemserler (Shukla, 2014). Öğretmenlerin olabileceğinden daha iyi bir öğretmen olmayı istemesi, yeni ve farklı güncel değişimleri öğrencilerine aktarma çabası içinde olması, mesleki olarak görevlerini

yerine getirmesi ve sorumluluklarının farkında olması, bunların yanında tüm öğrencilerinin değerli olduğunu kabul ederek, hepsine aynı önemi vermesi mesleğine adanmış olmalarının en önemli özellikleri arasında yer almaktadır. Mesleğe adanmış öğretmenler öğrencilerle ekstra vakit geçirme ve aileleri ile ortaklaşa çalışmalar yapmaya istekli olurlar (Butucha, 2013). Öğretmenlerin mesleğe adanmışlıkları ile mesleklerine dair verdikleri emek birbiriyle doğrudan ilişkilidir (Turhan, Demirli ve Nazik, 2012).

Mesleğe adanmış olan bir öğretmen için, yaşamının en önemli kısmını işi oluşturmaktadır. Yani mesleği ve birlikte çalıştığı arkadaşları kişinin kendisi için çok anlamlıdır. Öğretmenlerin karar alma ile ilgili durumlarda aktif olması mesleğe adanmışlıklarını arttırırken, mesleğini doyum içinde sürdürmelerini sağlar. (Bogler ve Somech, 2004).

Öğretmenlerin mesleğe adanmışlığı için, mesleği sürdürme isteği içindeyken, aynı zamanda mesleki doyum hissetmeleri önemli bir etkidir Shann, (2010). Mesleğe adanmışlık, öğretmenlerin mesleki hayatlarından ne kadar memnun olduklarının göstergesidir. Öğretmenlerin mesleki olarak ortaya koydukları başarıda mesleğe adanmış olmalarının büyük bir etkisi vardır. (Turhan, Demirli ve Nazik, 2012).

Alan yazın incelendiğinde Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyet’ inde özel eğitim öğretmenlerinin mesleki öz yeterlilik ve mesleki adanmışlık düzeylerini araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu araştırma ile ortaya konulan iki değişken doğrultusunda, özel eğitim öğretmenlerinin mesleki çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve hizmet içi eğitim programlarının önemine, özel eğitim okullarının yöneticilerinin özel eğitim öğretmenlerinin gereksinimlerine yönelik farkındalıklarının artmasına katkı sağlaması bakımından önem taşımaktadır. Ayrıca öğretmenlerin mesleğe adanmışlık düzeyleri ile, mesleki öz yeterlilik seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemeye yönelik çalışılan bu araştırmanın alana bu yönüyle de katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

#### 1.4 Sınırlılıklar

1. Bu araştırma 2021-2022 eğitim-öğretim yılında, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyet’inde çalışan 130 özel eğitim öğretmeniyle sınırlıdır.
2. Araştırma, öğretmen demografik bilgi formuna, Öğretmen Öz yeterlilik Ölçeği’ne ve Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği’ ne verilen yanıtlar ile sınırlıdır.
3. Araştırmada kullanılan kişisel bilgiler; araştırma kapsamında yer alan öğretmenlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, eğitim durumu, işinden ne kadar memnun olduğu, aldığı ücretten ne kadar memnun olduğu, iş arkadaşlarından ne kadar destek gördüğü, idarecilerden ne kadar destek gördüğü ile sınırlıdır.

#### 1.5 Tanımlar

**Özel eğitim:** Bireysel gelişim özellikleri ile eğitim yeterliliklerine göre yaşıtlarına göre anlamlı farklılıklar içinde olan bireylerin sosyal gelişimlerini ve eğitim-öğretim ihtiyaçlarını karşılamak üzere özel olarak geliştirilmiş programlar kullanılarak, özel olarak eğitimlerini tamamlayıp, yetiştirilmiş personeller ile birlikte yetersizlik gösteren bireylerin gelişimlerine uygun eğitim ortamlarında sürdürülen eğitimidir (MEB, 2018).

**Özel Eğitim Öğretmeni:** Üniversitelerin işitme, zihin ve görme engelliler lisans programlarının herhangi birinden mezun olmuş, özel eğitim okullarında ya da ilköğretim ve ortaöğretimlerin özel eğitim sınıflarında hizmet veren özel eğitim öğretmenlerini ifade etmek amacıyla kullanılan bir kavramdır (MEB Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği, 2006).

**Mesleki Öz Yeterlilik:** Öz yeterlilik, bireylerin mesleki hedeflerine ulaşmak amacıyla gerekli olan etkinlikleri planlamak, düzenlemek ve sürdürmek için kendi mesleki becerilerine olan inançları olarak adlandırılır (Skaalvik ve Skaalvik, 2007).

**Mesleki Adanmışlık:** Adanmışlık, bir mesleğe dahil olan bireylerin yaptıkları işe bağlanma duygusudur (Shukla, 2014).

## BÖLÜM 2

### KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, özel eğitimin tanımına, özel eğitim öğretmenlerinin özelliklerine, özel eğitim öğretmenlerinin mesleki öz yeterlilikleri ve özel eğitim öğretmenlerinin mesleki adanmışlıkları konularına değinilmiştir.

#### 2.1. Özel Eğitim

Özel eğitim; özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin eğitim ihtiyaçlarının giderilmesi amacıyla, özel eğitim alanında özel olarak eğitim görüp yetiştirilmiş personeller, özel gereksinimli bireylerin ihtiyaçlarına yönelik olarak geliştirilen eğitim programları ve yöntemlerin, bireylerin farklılıklarına ve yeterliliklerine göre özel olarak uyarlanmış ortamlarda gerçekleştirildiği eğitimdir (Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği, 2018).

#### 2.2. Özel Eğitimin Tarihsel Gelişimi

Türkiye’de özel eğitim ile ilgili eğitim-öğretim faaliyetleri 1950 yılı itibari ile gelişim göstermeye başlamıştır. Öğretmen yetiştirme ile ilgili çalışmalar henüz başlamadığı zamanlarda ilk olarak Ankara’da özel gereksinimli bireylerin eğitim aldığı bir sınıfta eğitim vermek amacıyla gönüllü iki öğretmen çalışmıştır. Özel eğitim bölümü ilk olarak 1955 yılında Gazi Üniversitesi’nde özel gereksinimli bireylerin ihtiyaçlarını karşılamak üzere öğretmen yetiştirmek amacıyla açılmıştır, 60 tane öğretmen mezun olduktan sonra bölüm kapatılmıştır. Bundan on yıl kadar zaman sonra 1965 yılında Ankara Üniversitesi’nde Mithat Enç’in önderliğinde Özel Eğitim Bölümü açılmıştır (Sucuoğlu, 2009). Öğrenciler üniversite sınavından aldıkları puanlara göre eğitim fakültesinde öğrenim görmek üzere eğitim fakültesinde eğitime başlamışlardır. Öğrenciler eğitimlerinin ilk iki senesinde ortak dersler aldıktan sonra, devam eden yılda eğitim yönetimi, eğitim programları ve öğretimi, okul psikologluğu, halk eğitimi ve özel eğitim bölümlerinden bir tanesini seçmişlerdir. Bu uygulama ile öğrencilerin seçtikleri alanda uzmanlaşmaları hedeflenmiştir. Özel eğitim bölümünden mezun olan öğrenciler rehberlik araştırma merkezlerine atanmıştır (Özyürek, 2008). Daha sonra, 1983 yılında Eskişehir Anadolu Üniversitesi’nde “Özel Eğitim Öğretmenliği

Programı” açılmıştır. Takip eden yıllarda ise Ankara Gazi Üniversitesi’nde ve Bolu Abant İzzet Baysal açılan eğitim programları aracılığıyla özel eğitim bölümü kapsamında zihin, görme, işitme yetersizliği alanlarında öğretmen yetiştirme eğitimleri sürdürülmüştür (Akçamete, 2009). 1983 yılında genel müdürlük Özel Eğitim ve Rehberlik Dairesi Başkanlığı’na dönüştürülmüştür ancak, 1992 yılında kabul edilen 3797 sayılı Kanun ile yeniden Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü kurulmuştur. Bununla birlikte özel eğitim hizmetleri ile ilgili olarak bakanlıkta genel müdürlük oluşturulmuş. İllerde ise Milli Eğitim Müdürlüğü’nde bir müdür yardımcısı ve ona bağlı Rehberlik Araştırma Merkezleri ile yönetim sürdürülmüştür (Özyürek, 2008). 1987 yılında 3360 sayılı “İl Özel İdaresi Kanunu” kabul edilmiştir. Özel eğitim bu kanun kapsamına alınmıştır. İlköğretimin verilebilmesi için genel ilköğretim okulları ve gezici ilköğretim okullarının kurulması esas olarak kabul edilmiştir. Buna bağlı olarak da personel istihdam edilmiştir. Özel eğitim alanında önemli gelişmeler olduğu yıllar ise 1990’lı yıllar olarak kabul edilmektedir. Özel Eğitim 573 sayılı Kanun Hükmünde Kararname’nin (1997) 3. maddesi b fıkrasında, “Özel eğitim gereksinimli bireylerin ihtiyaçları olan eğitimin karşılanması amacıyla, özel olarak eğitim görmüş personeller, özel olarak tasarlanmış eğitim programları ve eğitim yöntem teknikleri ile var olan yetersizliğin niteliklerine uygun olarak geliştirilmiş ortamlarda sürdürülen eğitim” olarak kavramsallaştırılmıştır. Hem özel eğitim personeli sayısında hem de araştırma ve yayın sayısında önemli gelişmeler meydana gelmiştir. Özel eğitim alanında uzmanlaşmış personel sayısında da artış olmuştur. 1965 yılında özel eğitim alanındaki personel sayısı önlisans mezunu 55 kişi, yüksek lisans mezunu 3 kişi, doktora derecesi olan personel 1 kişi ile sınırlı kalmıştır. 1990 yılında ise farklı uzmanlık seviyelerinde olan personel sayısı artış göstermiştir (Özsoy, 1990).

Günümüzde ise, hassasiyet gerektiren özel eğitim alanındaki öğretmen ihtiyacı MEB tarafından yapılan düzenlemeler ve YÖK tarafından yapılan iyileştirmeler sonucunda belirli kurallar çerçevesinde karşılanmaktadır (Özdemir, Çiftçi ve Sayan, 2022).

## **2.3. Mesleki Öz Yeterlilik**

Bu kısımda mesleki öz yeterlilik ile ilgili konulara değinilmiştir.

### **2.3.1 Öz Yeterlilik**

Öz yeterlilik kavramını Bandura'ya göre (1977), “kişinin ileriye yönelik durumları yönetmek için gereksinim duyduğu yol alma tekniğini planlama ve gerçekleştirme konusunda kendi yeteneklerine olan inancı” olarak tanımlanır. Öz yeterlilik inançları, bireylerin motivasyon ve davranışlarının önemli bir kısmına kaynak olması dışında, kişilerin hayatlarını değiştirebilecek kararlarında ve harekete geçme durumlarında da etkilidir. Lunenburg'a (2011) göre; öz yeterlilik, özsaygının harekete geçmeye dönük bir çeşidi olduğunu düşünmüştür (Redmond, 2015). Öz Yeterlilik Kuramı'nda bireylerin kendilerinin yeterli olduklarını düşündükleri eylemleri gerçekleştirme ihtimalleri yüksek; yeterli olmadıklarını düşündükleri eylemleri gerçekleştirmesinin düşük olması ihtimali kuramın temel ilkesini oluşturmaktadır (Redmond, 2015). Öz yeterlilik değerlendirilmesi üç ana ölçek üzerinden yapılır: düzey, güç ve genellenebilirlik.

#### **2.3.1.1 Öz Yeterlilik Düzeyi**

Bireyin hedeflenen bir işi tamamladığında ortaya çıkacağını düşündüğü zorluğun derecesini tanımlar (kolay, orta, zor gibi). Çalıştığım proje kolay mı, zor mu? Yapacağım sunum ne kadar zor? gibi.

#### **2.3.1.2 Öz Yeterlilik Gücü**

Kişinin karşılaşacağı zor durumlarda göstereceği performansa olan inancının ne kadar olduğudur. İşimle ilgili iyi bir seviyeye geleceğime ne kadar inanıyorum? Çalışma performansım ne kadar iyi olacak? Sorularına bireyin cevap aramaya çalışmasıdır.

### **2.3.1.3 Öz Yeterliliğin Genellenebilirliği**

“Beklentilerin karşılaşılan değişik durumlar karşısında ne kadar genellenebileceğini” ifade eder. Bildiklerimin faydalı olacağından ne kadar eminim? (Bandura, 1997). Öz yeterlilik kuramı, bireylerin belirli bir konuda elde edebilecekleri başarı seviyesi noktasında kendilerine olan güvenlerinin ve inançlarının, sergileyecekleri performans ve motivasyonun bir kısmını oluşturduğu fikrine dayanır (Bandura, 1982).

Bandura (1989), öz yeterliliğin temelinde, bilişsel süreçler, duygusal süreçler ve denetim süreci olduğunu söyler.

#### **2.3.1.3.1 Bilişsel Süreçler**

Bireysel amaçların ortaya konulabilmesi durumunda, kişide var olan yeteneklerle ilgili olarak kendisine gösterdiği öz saygının etkisi büyüktür. Yaşamla ilgili büyük hedefler belirleyen, daha zor işlere eğilim gösteren ve hedeflerine ulaşmak için çok çaba gösteren bireylerin öz yeterlilik seviyeleri oldukça yüksektir. “İnsan davranışları, belirlenen amaçları gözle görülür, elle tutulur önsezilerle kontrol edilebilir. Kişiler, ihtimal dahilinde olan olumsuz sonuçlara yoğunlaşmak yerine güzel sonuçları düşünürler. Düşüncenin en önemli taraflarından birisi, insanlara olabilecek durumların kontrolünü yapma olanağı sunması, olayların olma olasılığını tahmin etme imkanı sunmasıdır.” Bu da öz yeterliliğin anahtar ögesidir (Bandura,1989).

#### **2.3.1.3.2. Duygusal Süreçler**

“İnsanların yapabilecekleri ile ilgili duydukları kaygı sadece ortaya koyacakları iş ile ilgili motivasyonlarını değil, ikilemde olan ya da zor zamanlarda hissedilen stres ve depresyonun seviyesine de etki eder” (Bandura, 1989). Bireylerin duygu durumları karşısında gösterdikleri tepkiler düşünce sürecine de etki ederek eylemlerini direkt ya da dolaylı yoldan etkileyebilir. Ayrıca bu tepkiler, insanların sorunlu bir durumun üstesinden gelebilmeye olan inançlarına bağlıdır. Riskli durumlarla baş edebileceğine inanan insanlar, tehlikelerden daha az kaygı duyarlar. Olabilecek risk faktörlerini

kontrol altına alarak stres ve kaygılarını azaltabilirler (Bandura, 1995). Bu da öz yeterliliğin başka bir ana unsurudur.

#### **2.3.1.3.3. Denetim Süreci**

Öz yeterlilik, bireyin belli bir sorumluluğu gerçekleştirip gerçekleştirmeyeceğine olan inancını hedef alır. Öz yeterlilik seviyesi normalden fazla olan kişi, kendisinden beklenen sonucu elde etmek için bilişsel ve duygusal evreleri kullanması gerektiğini bilir. Bu da, öz denetimin varlığına olan inancı destekler. Denetim evresi “kişinin, yaşamındaki olayların oluş sebeplerini nasıl anladığını” ifade eder. İnsanlar, hayatlarında olup biten olayların başkaları tarafından olduğunu, kadersel yani kendi iradelerinin dışında geliştiğini ya da kişisel gayretleri gibi iç güçler tarafından kontrol edildiğine inanırlar (Neill, 2006; Zulkosky, 2009). Bireyin öz yeterlilik algısı 4 ana kaynaktan oluşmaktadır;

**Bireyin doğrudan kendi tecrübesiyle oluşturduğu deneyimler:** İnsanlarda öz yeterlilik inancının var olması, kişinin doğrudan kendi edindiği deneyimler ile mümkün olmaktadır. Bireyin edindiği olumlu yaşantılar zaman içerisinde deneyimleyeceği benzer durumlar için öz yeterlilik algısının oluşmasına katkı sağlar.

**Dolaylı yaşantılar:** Bireyin çevresindeki kişilerin yaptıkları etkinlikte olumlu sonuç alması, başarılı ya da başarısız tecrübeler edinmeleri kişinin yapılan aynı faaliyette başarılı olup olmayacağına ilişkin düşüncesini etkiler. Sosyal Öğrenme Kuramı’nda örnek alınan kişinin davranışlarını ve bu davranışların sonuçlarını model olarak öğrenme, öz yeterlilik algısının oluşumunda da benzer şekilde karşımıza çıkmaktadır. İnsanlar kendilerine benzer insanların zor durumlar karşısında buldukları çözümleri gözlemleyerek kendilerinin de aynı çözüm becerilerine sahip oldukları inancını oluşturabilir. Bandura’ya göre başkalarını gözlemleyen bireyler belirli bir statü seviyesine ulaşmış, belirli bir olgunluğa erişmiş ve kendilerine benzer modellerin davranışlarını sergilemeye dönüktürler (Ulusoy ve Durmuş 2011). Bandura’nın sosyal öğrenme kuramına göre, bireyin öz yeterlilik algısı izlediği modele göre değişiklik gösterir.

**Sözel ikna:** Kişinin yapacağı bir faaliyetle ilgili motive edilmesi, nasihatlar verilmesi ve yapabilmesi için olumlu dönütler verilmesi öz yeterlilik algısını etkiler. Aynı şekilde bireyin kapasitesinin üzerinde olan işlerle ilgili de yapabileceğine dair motivasyon yapılması bireyin ortaya koyacağı bütün emeğe rağmen bireyin göreceği başarısızlık sebebiyle öz yeterlik inancının büyük bir hızla yok olmasına sebep olacaktır. Pajares (2002)'e göre, bireylerin öz yeterliliklerine olan inancı olumsuz ikna ile zayıflatılması olumlu ikna etme yoluyla öz yeterlilik inancının artırılmasından daha kolay olmaktadır (Tepe, 2011).

**Psikolojik durum:** Bireyin içinde bulunduğu kaygı durumu öz yeterliliğini etkiler. Ruhsal olarak iyi olan bireyin, bir işin üstünden gelme konusunda öz yeterlik beklentisi de yüksek olacaktır. İnsanlar bir faaliyet içerisindeyken yetenekleri ile ilgili olumsuz düşünceler ve korkular hissediyorlarsa, bu duyuşsal tepkiler öz yeterlik algılarında düşüşe ve sonucun endişe ettikleri gibi olumsuz olmasına yol açmaktadırlar. Dolayısıyla pozitif ruhsal durumun öz yeterlik inancını arttırdığı; kötü hissetme hali, kaygı ve gelecek ile ilgili olumsuz duygusal durumların ise kişinin yeteneklerine olan inancını azalttığı ortaya çıkar (Pajares, 2002; Bandura, 1980; Kaya, 2012; Tepe, 2011).

### 2.3.2 Öz Yeterlilik İnancı ve Akademik Başarı

Araştırmacılar, son yirmi yılda yaptıkları araştırmalar ile üç yeterlik türü ile öğrencilerin başarı durumları arasında bağlantı bulduklarını açıklamışlardır. Bunlar, öğrencinin kendini yeterli hissetmesi, öğretmen kişisel yeterlilik algısı ve çalışma ortamının yeterliliğidir (collective efficacy of schools) (Goddard, Hoy ve Woolfolk Hoy, 2004; Pajares, 1996; Ross, 1992, 1998; Tschannen Moran, Woolfolk-Hoy ve Hoy, 1998; Özerkan, 2007). Bu çalışma dahilinde genel öz yeterlilik, yani “kişinin karşılaştığı herhangi bir olay karşısında karşılaşılabileceği stres halini kontrol edebilmede değişmesi çok zor olan yeterliliğe olan inancı” (Luszczynska ve diğerleri, 2005, Basım, Korkmazıyrek, Tokat, 2008) konu alınmıştır. Öğretmenin sahibi olduğu öğretimsel yeteneklerine ve bu yeterliklerin öğrenciden beklenen becerileri öğretebilme, kazandırabilme kabiliyetine dair yargısına öğretmen öz yeterlilik algısı

olarak adlandırılmaktadır (Özerkan, 2007). Öz yeterlilik algısı kaynaklarda birçok yazma öz yeterliliği, akademik öz yeterlilik, genel öz yeterlilik, öğretmen öz yeterliliği gibi farklı başlıklar altında yer almaktadır. Yapılan araştırmalar, öz yeterliliği yüksek olan öğrencilerin mevcut başarıları ne olursa olsun diğer öğrencilere zorluklar karşısında daha güçlü, daha çalışkan, daha az endişeli ve akademik olarak da daha fazla başarılı olduklarını ortaya çıkarmıştır. Akademik sorumlulukların üstesinden gelebileceğine inanan öğrenciler zihinsel yöntemleri daha çok kullanmaktadırlar. Akademik öz yeterlilik algılarından en önemlisidir. Kişiyi akademik bir görev verildiğinde belirlenmiş başarı seviyesinde gerçekleştirebilme noktasındaki algısı akademik öz yeterlilik olarak adlandırılmaktadır (Ekici, 2012). Zimmerman (1995) akademik öz yeterlilik kavramını aşağıdaki şekilde anlatmıştır:

1. Öz yeterlilik bireyin sahip olduğu psikolojik ya da bedensel benzeri kişisel niteliklerini içermek yerine, bir iş veya oluşu gerçekleştirme ile ilgili olan yeteneğine dair yargıyı kapsamaktadır.
2. Yeterlilik algısı, öğrenmenin her alanı için her alan için farklılık ortaya koyar. Dolayısıyla, sayısal alanlarla ilgili öz yeterlilik algısı ile sözel alanların öz yeterlilik algısı farklılık gösterir.
3. Öz yeterlilik düzeylerinin belirlenmesi mevcut şartlara göre değişkenlik gösterebilir. Örneğin, bir öğrenci rekabetin olduğu bir sınıfta, dayanışmanın ve ortak çalışmanın etkin olduğu bir öğrenme ortamına göre öğrenme ile ilgili olarak daha düşük performans sergileyebilir.
4. Öz yeterlilik düzeyleri ele alınırken, ölçüm için tespit edilen ölçütlere bağlıdır. Karşılaştırma yapılırken değişik ölçütler ve normlar geçerli olmaz.

Davranışlar üzerindeki tek etkili faktör öz yeterlilik değildir Schunk'a (1995) Bireyde ihtiyaç duyulan bilgi ve yeterlilikler olmadığında sadece öz yeterliliğin iyi düzeyde olması performansının iyi olmasına olanak tanımaz. İnsanlar için inançları veya sonuca dair olan beklentilerinin önemi pozitif sonuçlara ulaşmak istediklerinde büyük önem taşır. Öz yeterlilik ile sonuçtan beklediklerimiz ilişkilidirler. Öz yeterlilik ile

sonuç beklentileri literatürde birbirine karıştırıldığından bu konuya önem vermek gerekmektedir. İnsanların doyumuna ulaşacak sonuçlara ulaşmalarını sağlayacak şekilde davranma eğilimindedir. Bu sebeple, bireylerin ortaya çıkan sonuçlardan hangisini daha çok istediği davranışları da etkiler.

Öz yeterlilik inançlarının insan hayatındaki önemi büyüktür. Buna göre öz yeterlik inançları:

- a) Bireyin iyi veya kötü düşünmesini,
- b) Yaşam biçiminin nasıl olacağını,
- c) Hayatıyla ilgili ne tür hedefler koyacağını,
- d) Karşılaştığı güçlükler ile ilgili ne kadar emek harcayacağını,
- e) Emeklerinin sonucunun nasıl olacağını ve
- f) Hayatıyla ilgili genel olarak ne kadar stresli olduğunu etkiler (Kiremit, 2006).

Yılmaz, Yiğit ve Kaşarcı (2012) ilkokul çağındaki öğrenciler ile sürdürülen çalışmada, erkek öğrencilerin öz yeterlilik düzeylerinin kız öğrencilerden düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, 2 kardeşi olanların öğrencilerin, 4 ve daha fazla kardeşi olanlardan, 3 kardeşi olan öğrencilerin ise 5 ve daha fazla kardeşi olan arkadaşlarına kıyasla öz yeterlilik puanları yüksek bulunmuştur. En son elde edilen sonuçta ise, öz yeterlilik ile başarı testi puanlarının sonuçları arasında olumlu yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yine yapılan araştırmalarda 10. sınıf öğrencilerinin coğrafya dersinde; öz yeterlik seviyeleri ile okul başarıları arasında az seviyede fakat anlamlı bir ilişkinin olduğu bulgusu saptanmıştır Demir ve Akengin (2014). Buna benzer yapılan başka araştırmalarda, Öztürk ve Şahin (2015); beşinci sınıf öğrencilerinin Matematik öz yeterlilik seviyelerinin kız öğrenciler için olumlu yönde farklılaştığı ve Matematik öz yeterlilik seviyelerinin Matematik sınavlarından elde ettikleri sonuçlara bağlı olarak farklılaştığı yönündedir. Ayrıca yapılan çalışmada; Matematik ile ilgili öz yeterlilik değişkeninin akademik başarı üzerinde anlamlı bir

yordayıcı olduğu, Matematiğe ilişkin tutum değişkeninin ise akademik başarı üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı da ortaya çıkmıştır.

### **2.3.4 Mesleki Öz Yeterlilik**

Mesleki öz yeterlilik Pethe vd. (1999)'ne göre bir meslek grubuna dahil olan kişilerin sergileyecekleri performanslarına ilişkin yetenek ve yeterliliklerine dair olan inançları olarak açıklanmıştır (Gross, Chaudhary, Bartscherer ve Boutros, 2012). Lent, Brown ve Hackett (1994) ise mesleki öz yeterlilik kavramını, kariyer seçiminin ve gelişiminin etkili bir belirleyicisi olarak tanımlamışlardır. Bireylerin eğitim ihtiyaçlarını ve mesleki görevlerini yerine getirmek üzere sahip oldukları öz yeterlik algıları ne kadar iyi seviyede olursa kariyer alternatifleri artar ve farklı mesleki başarılar için kendilerini eğitimsel olarak donanımlı hale getirir ve zorlu kariyer aşamalarında karşılına çıkan zorlukları aşabilecek iradeye ulaşırlar (Bandura, 2009: 181). Schyns ve Sczesny (2010: 79), mesleki öz yeterliliğin, bir kişinin mesleği ile ilgili uygun sorumlulukları yerine getireceklerine dair kendilerine olan algıları olduğunu ifade etmiştir. Schyns ve Von Collani (2002: 219-220) ise mesleki öz yeterliliği bir kişinin kendi mesleği ile ilgili sorumlulukları başarıyla tamamlama yeteneği olduğunu düşünmesi olarak açıklar (Rigotti, Schyns ve Mohr 2008).

#### **2.3.4.1 Mesleki Öz Yeterliliği Etkileyen Faktörler**

Bireylerin sahip olduğu olumlu tecrübe ve olaylar ne kadar çok olursa bilgi ve becerileri de o kadar artmaktadır. Böylece elde edilen bilgiler mesleki öz yeterlilikleri ile ilgili olumlu kazanımlar ortaya koymaktadır. İş yerinde çalışanların birbirleriyle ilişkilerinde, bir üst çalışan tarafından takdir edilme, çalışanlara geri dönüt verme, karar verme noktasında çalışanların fikrinin alınması, yine çalışanların görüş ve önerilerine saygı duyulması çalışanların mesleki öz yeterliliklerinin gelişmesi ile ilgili iyi yönde destek olur (Bolat, 2011) Mesleki öz yeterliliğe etki eden faktörlerden biri de eğitimidir. Eğitimin mesleki öz yeterlilik ile ilgili özellikle öğretmenler üzerinde etkisi büyüktür (Yokuş, 2014). Yine öğretmenlerin sınıf yönetimi, öğrencinin seviyesine inme, öğrencilerin davranışları üzerinde etkili olma, kültürel farklılıklar ile ilgili uygun ortam yaratarak uyum sağlayabilme, öğrencilerin gelişim özelliklerini

bilme, uygun materyal ve ölçme araçları kullanma ve teknolojik olanakları kullanabilme gibi konularda ihtiyaç duyulan yeterliliğe sahip olabilmeleri için eğitim programları geliştirilmeli ve öğretmenler üniversitelerde okul deneyimini çok daha fazla tecrübe etmelidirler (Aydın, Ayvaz ve Bektaş, 2015).

## 2.4. Mesleki Adanmışlık

Bu kısımda mesleki adanmışlık ile ilgili konulara değinilecektir.

### 2.4.1. Adanmışlık

Kahn 1990 yılında adanmışlık kavramını mesleki performansları iyi düzeyde olan çalışanları ifade etmek için tanımlamıştır. Bunun öncesine kadar adanmışlık kavramı bilinmiyordu (Arrowsmith ve Parker, 2013:2695).

**Tablo 2.1.** Adanmışlığın Yayınlanmış İlk Teorisi Kişisel Adanmışlık Modeli

| Adanmışlık İçin Gerekli Psikolojik Koşullar                                                              | Etkilerin Çoklu Seviyeleri                                                                                                      | Adanmışlığın Üç Boyutu                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>Anlamlılık</li><li>Güven duygusu</li><li>Erişilebilirlik</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>Kişisel</li><li>Kişilerarası</li><li>Grup</li><li>Gruplararası</li><li>Örgütsel</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>Kavramsal</li><li>Duygusal</li><li>Fiziksel</li></ul> |

**Kaynak:** (Antonison, 2010).

Kavramsal olarak bireysel adanmışlık William Kahn tarafından 1990 yılında literatüre kazandırılmıştır ve burada bireysel adanmışlığın fiziksel, duygusal ve kavramsal olarak üç biçimi olduğu düşünülmüştür. Bireysel adanmışlık kavramını için nelerin öncelikli olduğu saptanmış ve adanmışlık için net psikolojik koşulların olması gerektiğine karar verilmiştir. Bu koşullar işe yararlık, güven duygusu ve ulaşılabilirlik olarak belirlenmiştir. Kişisel adanmışlığı etkileyen unsurlar ise bireysel, kişilerarası, grup, gruplar arası ve örgütsel faktörlerdir. Bu teori, farklı sektörlerde iş gören

insanların bireysel adanmışlık seviyelerinin değişkenlik gösterdiği üzerine odaklanmaktadır (Antonison, 2010). Adanmış çalışanların, mesleki tükenmişlik sebebiyle duygusal olarak yıprandıkları söylenebilir. Çünkü işine adanmış insanların meslekleri ile ilgili sürekli bir bağ içinde oldukları bir gerçektir. Adanmış çalışanlar zihinlerinde her zaman işleriyle ilgili sorumluluk taşımaktadırlar. Adanmışlık olumlu, doyurucu bununla birlikte canlılık, bağlılık ve kendini verme (adanmışlığın üç boyutu) ile açıklanabilecek, işi merkeze alan bilişsel bir durumdur. Adanmışlık, bir an için olan, geçici bir durum değil bilakis, devamlılığı olan, her an ve her ortamda hissedilen, etkili ve kişinin farkındalığını gerektiren zihinsel bir durumdur. Önceden belirlenmiş bir hedef, olay, kişi ya da davranış merkezli değildir. Adanmışlığın ilk boyutu olarak adlandırabileceğimiz canlılık, fazla düzeyde enerji ve kişinin işini yaparken ruhsal iyilik halinde olması olarak adlandırılabilir. Bununla birlikte bir başkasının işi için emek vermek noktasında sergilediği gönüllülük ve bu gönüllülüğün güçlüklerine karşın devamlılığın olması da canlılık olarak ifade edilebilir. Bir diğer faktör olan bağlılık ise, kişinin mesleğine kuvvetle bağlanmış olmasıdır ve sevinç, ilham, onur ve meydan okuma duygularının deneyimlenmesidir. Kendini verme boyutuna bakacak olursak, zamanın çabucak aktığı ve kişinin iş yerinden ayrılmak istemediği, yaptığı işe bütünüyle yoğunlaşması ve işinden memnun halde mesleğine bağlanması olarak açıklanabilir. Çoğu araştırmacı adanmışlığın temel faktörlerinin canlılık ve mesleğe bağlılık olduğunu ifade etmektedir. Mesleğe kendini vermenin adanmışlık ile daha az ilişkili olduğu görüşünü desteklemektedirler (Rathbone, 2006: 18-19).

Salanova ve Schaufeli (2008)'e göre canlılık ve bağlılık, işe adanmışlığın sembolü olarak kullanılmaktadır. Motivasyon faktörü sıklıkla bir hedef uğruna davranış geliştirmeyi sağlayan, hareket veya enerjiyi, emek ve devamlılığı kapsayan psikolojik bir süreç olarak tanımlanabilir. Canlılık ve enerji, bir amaca adaptasyon için hedef merkezli kavramlar olarak açıklanabildiği gibi emek ve devamlılığa olan katkılarından kaynaklı da motive eden kavramlar olarak görülmektedir. Aynı zamanda canlılık dış etkenlere bağlı güdümsel bir davranış olarak tanımlansa da içsel bir süreci de kapsamaktadır. Mesleki adanmışlığın diğer boyutu bağlılıktır. Bağlılık, kişinin mesleki doyum içinde olabilmesi için, işini yaparken başarılı olma isteği olması ile

birlikte motivasyonu da içinde barındıran kavramdır. Motivasyon kavramının aslında görev tatmini olduğunu söyleyebiliriz.

Adanmışlık kavramı ile ilgili olarak çok kesin bir tanım yapılamaması, iş, orada iş görenler ve örgüt ile ilgili çeşitli kavramların karıştırılmasına ve bir kavramın diğeri ile karıştırılmasına sebep olmaktadır (Karagöz, 2007). Adanmışlık, önemli rolü olan bilişsel bir kavramdır ve bir nesneye, duruma, kişiye ya da eyleme bağlı değildir (Gill, 2007). Adanmışlık birçok sebeple iş gören kişinin iyiliği ve çalışma davranışı ile ilgili olan bir kavramdır (Rothman ve Jordaen, 2006).

Bireyin mesleki sorumluluklarının gerektirdiği çalışma performansı göstermesi sırasında bireysel farklılıkları olan karakteristik özelliklerini de ortaya koymasını da açıklayan bir kavram olan adanmışlık, tükenmişliğin karşıtıdır ya da bu psikolojik kelimenin olumlu ifadesidir (Gill, 2007; Simpson, 2007).

Adanmışlık kavramı işe bağlılık, örgütsel bağlılık, işi benimseme, iş tatmini, işi benimseme, işkoliklik vb. yerleşmiş ifadelerle karıştırılmaktadır. Adanmışlık, bu gibi çalışma psikolojisi ile ilgili olan kavramlardan ayrı tutulmalıdır. Örgütsel bağlılık bireyin çalıştığı örgüte olan bağlılığı ile ilgiliyken, mesleğe adanmışlık ise bireyin direkt olarak işine yoğunlaşmasıdır. Mesleki doyum yine bunun gibi işin gerektirdiği faaliyetlerin merkezine yoğunlaşmaktadır ancak bireyin mesleğiyle olan ilişkisini göz önünde bulundurmamaktadır. İş sahiplenme hali, meslek ile ilgili olmayışı yönüyle adanmışlık gibidir ancak enerji ve faaliyet tarafını kapsamamaktadır. Bu sebeple adanmışlığın kişinin mesleğiyle olan ilişkisi ile ilgili daha karmaşık ve etraflı bir görüş olanağı yarattığından söz edilebilir (Rathbone, 2006).

#### **2.4.2. Mesleki Adanmışlık**

Mesleğe adanmışlık kavramı; emek, azim, çaba ve özveri gibi kelimelerle açıklanmaya çalışılmaktadır. Mesleki adanmışlık, işini yaparken mutluluk duyma ve gururla yapma duygusu olarak açıklanacağı gibi hedefe dayalı davranışları benimseyen, fazlaca enerji sarf etmeyi kapsayan, belirlenen hedeflere ulaşmak için devamlılık sağlayan, içsel motivasyonun ana hatlarını ortaya koyan bir kavram olarak açıklanabilir.

Öz olarak bakıldığında mesleki adanmışlık nihai olarak ortaya konulan işin en iyisine ulaşmak noktasında motivasyon sebebidir. İnsanın yaptığı işe, bir nesneye ve amaca adanmışlığının ortaya çıkardığı bağlılık ve heyecanla göze alamayacağı hiçbir şey yoktur. Adanmışlık öğrenme türlerinden birisi olan duyuşsal alanı kapsamaktadır (Sağsan ve Fırtına 2015). Dolayısıyla, insanın ruhsal durumu önemli bir noktada olur ve bedeninin ortaya koyduğu her türlü davranış biçimine yön verir (Celep, 1995). Çaba sarf etmek icra edilen iş ile ilgili kendisinden beklenen daha çok efor göstermek, bedensel ve bilişsel becerileri dengede tutarak uyum sağlama, bireyin kendisini işine normalden daha çok adanması ve ana kaynağında fedakârlığı da bulunduran oldukça önemli bir değer olduğunu söyleyebiliriz. Başka bir şekilde açıklayacak olursak, sabır göstermek de diyebiliriz. Bu durumu ebeveynlerin kendilerini çocuklarına adanmaları, kişinin kendisini sokak hayvanlarına adanması gibi örneklendirilebilir. Bu ruhsal durum karşılaşılan güçlüklerle göğüs germe, yoğunlaşıp tam konsantre olma ve işten hiç vazgeçmeme hali denilebilir. Farklı görüşler olmasına karşın, çoğu bilim insanı iş ile ilgili sorumluluk taşıyan insanların daha yüksek enerjiye sahip oldukları ve işlerini tam anlamıyla tabir edebildikleri görüşünü savunmaktadır (Bakker, Schaufeli, Leiter ve Taris, 2008; Kanste, 2011).

Mesleki adanmışlık bir başka ifadeyle bir nesneye, gruba veya bireye olan bağlılık ve ona karşı üstlenilmesi gereken sorumluluğu da ifade etmektedir (Ergun, 1975). Adanmışlığın özündeki ait olma duygusu, birey ile çalışma arkadaşları arasında bir tür bağ kurmasına yol açmakta ve kişinin bu anlamda ortak kültür ve amaç içinde davranmasını sağlamaktadır (Bozdemir ve Yolcu, 2014).

Mesleğe adanmışlık; çalışanın, mesleğinin gerektirdiği amaç ve değerlerin gereklerine göre davranma isteği ve mesleki görevlerini en iyi şekilde yerine getirme arzusudur (Eroğlu, 2007). Bu nedenle, çalışanların mesleğe adanmışlık seviyeleri onların çalıştıkları iş ile ilgili gösterdikleri emek ve azim ile birebir ilgilidir. Bireyin mesleğine adanması çalışma performansını ortaya çıkaran önemli bir etken olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte Celep'in (2000) Blau'dan aktarımına göre çalışanların, mesleğini yaparken karşılaştığı problemleri çözme becerisi ve çalışma ortamına adanma seviyesi mesleğine adanmasını da sağlamaktadır. Yine, kişilerin mesleki

tecrübelerinin çok olması, mesleki olarak yenilenmeye açık olma ve kendini geliştirme isteği, mesleği ile ilgili ne yapacağını tam olarak bilememek ve yöneticinin liderlik tutumları da bireyin mesleğe adanmasını artıran faktörlerdendir.

Mesleğe adanmışlık, bireylerin mesleklerini severek ve yüksek bir motivasyon ile ortaya koyması olarak adlandırılır. Mesleğine adanan bireyler, yaptıkları iş ile ilgili sorumluluklarını bilir ve çalışma arkadaşları ile güçlü bağlar içinde olurlar (Luthans ve Peterson, 2002). Yine kişilerin öğretmenlik mesleğini sürdürürken çalışmalarına motive olmalarında adanmışlığın önemini Bakker ve Bal (2010) öğretmenlerle bir çalışma yaparak izlemiş ve mesleğe adanmışlığın çalışma performansına olumlu etkisinin olduğunu ortaya koymuşlardır.

Mesleğe adanmış çalışanlar, yapılacak iş ile güçlü ilişkisi olan, mesleklerinin zorunlulukları ile rekabetçi bir şekilde uğraşabilen çalışanlar olarak tanımlanmaktadır (Moster ve Rathbone, 2007). Mesleğe adanmışlığın üç farklı bileşeni olduğu düşünülmektedir ve bu üç bileşenden birisi psikolojik boyuttur (örneğin “İşimi yaparken çok enerji harcıyorum”), duygusal boyutunda (örneğin “İşimi yaparken tüm kalbimle severek yapıyorum”) ve bilişsel boyutunda (örneğin “İşimi yaparken konsantrasyonumla yapıyorum ve zamanın nasıl geçtiğini farketmiyorum.”) bulunmaktadır (Attridge, 2009). Mesleğine adanmış bir çalışanın hissettikleri şu şekilde ifade edilmiştir (Stringer, 2007): “Mükemmel bir sorumluluk hissi içindeyim ve her şeyi göğüsleyebilecek duygular içindeyim. Yeryüzündeki en keyifli işi yaptığımı düşünüyorum. Her sabah işe giderken mutlulukla gidiyorum. Bir an önce işime gitmek istiyorum. Çünkü her gün değişik bir tecrübe yaşayacak gibiyim.” Mesleğe adanmışlık, bireyin çalışma ortamında içsel motivasyonunun ifade biçimidir ve aklın olumlu ve kolaylık içinde olma halini göstermektedir. Adanmış vaziyette işlerini yapanlar yüksek seviyede konsantrasyon ile işlerini yapmakta, güçlenmekte ve sonunda mesleklerine adanmaktadırlar. Bireyin kendini işine adanması, işine tümünden odaklanması ve mutlu bir halde işiyle tamamlanması olarak adlandırılabilir. Bireyin işini yaparken yüksek bir enerjiye ve duygusal toleransla yapması güç tanımlanabilir. Mesleki adanma, kişinin işine önem vermesi, hevesli olması, ilham, onur gibi hisler

içinde olması ve her şeyi göze alması olarak nitelendirilebilir (Sawang, 2012; Antonison, 2010; Schaufeli ve Bakker, 2004)

Öğretmenlik mesleğini tutkuyla yapmak öğretmenlerin çalışma isteklerini, davranış biçimlerini ve adanmış olma durumlarına etki eder (Fried, 2001; Thapan, 1986) öğretmenlik tutkusu üç değişik alanda görülebileceği ifade edilmiştir. Bunlar:

1. Öğretmenler, uzmanlık alanları konusunda tutkulu olabilirler.
2. Öğretmenler, yeryüzünde meydana gelen bazı durumlara yönelik tutkulu olabilirler.
- 3-Öğretmenler, çocuklara karşı tutkulu olabilirler.

Bir öğretmen mesleğine adanmışsa kuralları ve kişiliği bu şekilde açıklanabilir; eğitim öğretim faaliyetleri içerisinde devamlı öğretim biçimlerini dile getirir (Mart, 2013).

1. Okul yöneticileri ve öğretmenler devamlı birbirlerinin başarısını takip eder ve buna göre kendi başarı durumlarını da değerlendirirler.
2. İdareciler ve öğretmenler eğitim materyallerini birlikte temin ederler.
3. Öğretmenler ve yöneticiler eğitim öğretim yaklaşımlarını daha iyi bir düzeye getirmek adına dayanışma içinde olurlar/olmalıdırlar.

Mesleğine adanmış öğretmenlerin ana kişilik özellikleri ile ilgili olarak Fried(2001) şunları açıklamıştır;

1. Bu öğretmenler yeni nesil bireylerle çalışmaktan keyif alırlar ve düşüncelerine saygı duyarlar.
2. Dikkatleri öğrencilerin üzerindedir.
3. Öğrencilerinin akademik olarak yetersiz olması onların çalışma isteğini yok etmez ve onlara olan güvenini ve sevgisini etkilemez.
4. Espri anlayışları iyidir ve aynı zamanda ciddi bir duruş sergilerler.

5. Dünya üzerinde olup biten gelişmelere karşı hassasiyet gösterirler ve çalışmalarında bu konulara da yer verirler.
6. Öğrencilerin yersiz davranışlarına karşı anlayış gösterirler ama bununla birlikte öğrencilerin kazanması gereken uygun davranışları da öğretmek için çaba sarfederler.
7. Adanmış öğretmenler gençlerin fikirlerine karşı durmaz, aynı anda kültür yapısının bozulmaması için de emek verirler.
8. Öğrencilerinin yanlış davranışlarından da bir şeyler öğrenebilmeleri için bir eğitim planı oluştururlar.
9. Adanmış öğretmenler kendi görevlerini önemserler ve düşüncelerini net biçimde ifade ederler.
10. Risk almayı bilirler ve bu durumu yönetebilirler.

Öğretmenlik mesleğine adanmışlık ile ilgili olarak Endonezya’da, Rahmatullah (2016) yaptığı araştırmaya göre öğretmenin adanmışlığı, öğrenmenin etkili olması ve ihtiyacı karşılamasının birbirleriyle ilişkisinin olduğu sonucunu ortaya koymuştur.

## **2.5. İlgili Araştırmalar**

Bu bölümde yurtiçinde ve yurtdışındaki çalışmalara yer verilmiştir.

### **2.5.1 Yurtiçinde Mesleki Öz Yeterlilik ile İlgili Yapılan Çalışmalar**

Öz yeterlik beklentisinin yüksek olması iş yapma isteğini artırır, emek vermek için bireyi istekli hale getirir yeni ve zor görevlerin üstesinden gelebilme becerisini geliştirir; öz yeterlik beklentisinin düşük olması ise bireyin iradesi ile hareket edememesine ya da verilen bir görevi eksik bırakmasına sebep olduğu açıklanmıştır (Yılmaz ve diğ. 2007; Bıkmaz, 2004; Çapri ve Kan, 2006). Yapılan bir takım deneysel faaliyetler kişilerin hislerinin öz yeterlilik duygusunu etkilediğini ortaya koymuştur. İyi yönde olmayan hisler, öğrenci kendisini yeterli bulmadığında görülmektedir ve bu da kaygı halinin çoğalmasına sebep olmakta ve kişiyi depresyona kadar

sürüklemektedir (Çubukçu, 2008). Yine yapılan araştırmalar öz yeterliği olumlu yönde gelişmiş veya az gelişmiş olan öğretmenler arasında birtakım farklılıklar olduğunu ve bunların; yeni gelişen yöntem ve tekniklerden yararlanma, sınıf kontrolü, öğrenme güçlüğü olan öğrencilere yaklaşım biçimi gibi konularda yaklaşım farklılıkları yarattığını, bu durumun da öğrencilerin çalışma isteği ve başarısını doğrudan değiştirdiğini kanıtlamıştır (Yılmaz ve diğ. 2004).

Öz yeterlilik ile ilgili araştırmalar daha çok öğretmenler üzerine yapılmıştır. Tarakçı, Tütüncüoğlu ve Tarakçı (2012)'nin yaptıkları çalışmada özel eğitim alanında çalışan değişik meslek personellerinin öz yeterliliklerini araştırmış ve öğretmenlerin diğer meslek çalışanlarına göre kendilerini daha yetkin buldukları ifade edilmiştir.

Öz-yeterliğin değerlendirilmesinin nasıl yapılması gerektiği noktasında ise öğretmenin öğrencilerle birlikte yaptığı faaliyetler aracılığı ile sınıf içinde yapılacak gözlemler yoluyla net sonuçların elde edileceğinin önemli olduğu ifade edilmiştir. Bu bağlamda yaptıkları araştırmada, sınıf içi oyunların özel eğitimde önemli ve etkin bir öğretim yolu olduğu, bununla birlikte öğretmen öz-yeterlik düzeylerinin belirlenmesi için bir araç olarak kullanılabileceği sonucu ortaya çıkmıştır. Akmeşe ve Kayhan (2017) tarafından özel eğitim öğretmenleri ile yapılan bir araştırmaya göre ise, farklı değişkenler (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, mesleki kıdem, mezun oldukları alan, lisans eğitiminde oyun dersi alma durumu) ele alınmıştır ve buna göre oyun öğretimi planlama, uygulama, değerlendirme, mesleki öz-yeterlikleri ile toplam öz-yeterlik puanlarının değişkenlik ortaya çıkarıp çıkarmayacağı incelenmiştir. Buna göre öğretmenlerin mezuniyet alanlarına göre oyun dersi alma durumlarına göre bütün alt boyutlarda, mesleki kıdemlerine göre ise oyun etkinliklerini uygulama, değerlendirme, mesleki öz-yeterlik seviyeleri ve oyun öğretimi toplam öz-yeterlik seviyelerinde anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği sonucunu ortaya koymuşlardır. Bununla birlikte, öğretmenlerin eğitim durumları, öğretmenlerin oyun etkinliklerini değerlendirme, oyun öğretimi mesleki öz-yeterlik ve toplam öz-yeterlikleri bakımından anlamlı bir farklılık meydana getirmiştir. Ancak, cinsiyet değişkeninin sadece oyun etkinliklerini uygulama öz-yeterlik puanlarında anlamlı bir farklılık yarattığı sonucunu elde etmişlerdir.

### 2.2.2 Yurtdışında Mesleki Öz Yeterlilik ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Yurtdışında yapılan araştırmalar, öğretmen öz-yeterliliğinin öğretmenlerin birtakım davranışları ve öğrencilerde ortaya çıkan öğrenme davranışları arasında bağlantı olduğu yönündedir. Örneğin yapılan bazı araştırmaların verileri öğretmen öz-yeterliliği ile öğrenci başarısının (Caprara ve diğ. 2006; Gibson ve Dembo, 1984; Goddard ve diğ. 2000; Ross, 1992) motivasyonunun (Midgley ve diğ., 1989; Woolfolk ve diğ., 1990) ve öğrencinin kendine olan saygısının (Cheung ve Cheng, 1997) bağlantılı olduğunu ortaya koymaktadır. Yine aynı şekilde öğretmenlerin öğretimsel gelişmeleri takip etmesi ve kullanması, öğretime ayırdığı zamanın fazla olması (Czerniak ve Lumpe, 1996; Guskey, 1988; Stein ve Wang, 1988), öğrencilerin istenmeyen davranışlarını kontrol altında tutma, sınıf yönetimi yetkinliğinin olması (Enochs, ve diğ., 1995; Henson, 2001; Woolfolk ve Hoy, 1990; Woolfolk ve diğ., 1990), mesleki bağlılık (Colodarci, 1992; Caprara ve diğ., 2006) gibi etkili öğretmen özelliklerinin, öğretmen öz yeterliliği ile bağlantılı olduğunu kanıtlayan çalışmalar bulunmaktadır.

Özel eğitim öğretmenlerinin öz-yeterlik düzeyleri ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde; öğretmenlerin kullanacakları öğretim yöntemleri, ölçme ve değerlendirmeyi nasıl yapacakları, sınıf içi öğretimini planlama biçimleri ve nasıl bir plan uygulayacakları, öğrencilerinin bireysel farklılıklarına göre eğitim gereksinimleri ile ilgili ne tür bilgilere ihtiyaç duydukları, öz-yeterlik düzeylerine etki ettiği üzerinde durulmuştur (Brownell ve Pajares, 1999; Buell, Hallam, Gamel-McCormick ve Scheer, 1999; Freytag, 2001).

Norman (2020)' de yaptığı, özel gereksinimli çocukların devam ettiği okullarda çalışan özel eğitim öğretmenleri ile beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki olarak ne düzeyde olduklarını belirlemeye analizi isimli çalışmasında: özel eğitim okullarında görev yapan özel eğitim bölümü öğretmenleri ile beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki yeterlilik düzeylerinin farklı olmadığı ortaya çıkmıştır.

### 2.2.3 Yurtiçinde Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Çağımızın gelişmiş modern eğitim sistemleri etkili ve kaliteli insan kaynaklarını geliştirme konusuna hep önem vermiştir. Fakat her zaman her koşulda gerçekleşmesini beklediğimiz amaçlara ulaşma noktasında başarının yakalandığından söz edilemez. Yaşadığımız dünyada evrensel değişim ve dönüşüm milletlerin devamının yalnızca ahlak kuralları ve dini değerlerle olabileceğinin söz konusu olmadığı anlaşılmıştır. Bu bağlamda kişilerin ve toplumların yeni değerler oluşturmaları gerekmektedir. Bu durum toplumların mevcut eski kültürel varlıklarını yeni nesillerin özümsemesini sağlayıp, daha iyi hale getirerek, evrendeki tüm insanlığa fayda sunabilecek medeni değerlerine evrilmesini gerekli kılar. Aileler ve toplum genel yapısı kişilere değerler ile ilgili aktarım yapamadıklarında okulların bu görevi üstlenmesi gerekir. Bunun başarılabilmesi için okullara görev düştüğü gibi en başta eğitimcilerin yani öğretmenlerin insani değerleri edinmesi ve bu değerleri yaşam biçimi haline getirerek yaşantılarına uyarlamaları gerekmektedir. Medeni değerlerin insani değerlerle ortak yanları olduğu gibi, mesleklerin de kendine yönelik değerleri vardır (Sönmez, 2018).

Karagöz (2007)'de öğretmenlerin yöneticilikleri ile ilgili yürüttüğü araştırmada, iletişimsel etik, iklimsel etik, karar vermede etik, davranışsal etik gibi değişkenlere göre, mesleğe adanmışlıkları arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucunu elde etmiştir.

Güner (2006)'de yapmış olduğu buna benzer araştırmada öğretmenlerin kişisel özellikleri ile öğretmenlik mesleği tutumları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Mesleğe adanmış olan bireyin, profesyonel olarak işini yaparken her türlü durumda mesleğinin gerekliliği olan davranış ve tutumu sergilemesi gerekir. (Eroğlu, 2013).

Dalay (2007) bu konu üzerine yapmış olduğu araştırmada, örgütle olan bağın, örgüte güven hissetme ve mesleki olarak yapılan işe sevgiyle bağlı olmak gibi kavramların birbirleriyle bağlantılı olduğu sonucuna varmıştır. Yapılan bu çalışmaya bağlı olarak mesleğe adanmışlık; öğretmenlerin bunun gibi örgütsel olarak mesleğe adanmışlık seviyeleri ile mesleki tatminleri arasında olumlu bir ilişkinin olması gerektiği ile açıklanabilir. Öğretmenlerin mesleki adanmışlıklarının, meslek seçimleriyle ilgili

olduğu söylenebilir. Bir öğretmen öğretmenlik mesleğini tercih etme kararı ile ilgili bir şüphe duymuyorsa bir anlamda mesleğe adanma yolunda olumlu olduğu ifade edilebilir. Bununla birlikte yaptığı iş ile ilgili onur duyma duyma, öğretmenlik mesleğini farklı mesleklerden çok daha iyi bulma, iş yaşantısında bu mesleğin en uygun bir meslek olduğu düşünme, mesleğini yaparken bilinen ve adı anılan bir öğretmen olma isteği, öğretmenlik mesleğinin davranışsal olarak tüm gerekliliklerini diğer mesleklerinkinden daha üstün görmek mesleğe adanma diye açıklanabilir. Öğretmenlik mesleğine adanmışlık ile ilgili olarak “Yeniden üniversite okuma şansım olsa, yine öğretmenlik tercih ederdim.” diyebilmek özetlemek adına ifade edilebilir.

Öğretmenlerin en büyük tutku içinde olması çalışma isteğini arttırır ve öğrencilerini hedeflerine ulaştırır. Öğretmenler mesleğine tutkuyla bağlı olduklarında iyi bir öğrenme ortamı yaratırlar ve öğrencilerin var olan öğrenme yeteneklerini üst seviyeye taşır. Tutku içinde olmak yaratıcılığa yol açar. Bu sebeple öğretmenler mesleğini tutkuyla yaptıklarında yapılmamış yapmak yetkinliğine sahip olurlar. Mesleğine tutkulu olan mesleklerine adanan öğretmenler öğrencilerinin bilişsel gelişimlerine faydalı olmaları gerektiğini bilirler ve öğrencilerinin öğrenme süreçleri için sahip olmaları gereken sorumluluk ve davranışlar içindedirler. Öğretmenler bu niteliklerle donanmış olduklarında mesleklerini severek yaparlar. Sahip olduğu bilgiyi kendinden başka etrafındaki insanlarla paylaşmayı seven bir öğretmenin mutluluk dolu olduğu söylenebilir (Sönmez, 1999).

Mesleğine adanmış öğretmenler öğrencilerinin başarılı olabilmelerinde oldukça önemlidir. Öğretim çalışmalarının tutkuyla yapılması ve öğrencilerin gelişim göstermesi doğru orantılı gelişmektedir. Öğretmenlerin mesleğe adanmaları eğitimin niteliğine, öğrencilerin başarılarına ve okulun başarısına etki etmektedir (Mertler, 2002).

Celep (1995)’in yaptığı araştırmada öğretmenlerin örgütsel adanmışlık seviyelerini incelemiştir. Buna göre, öğretmenler adanmışlık ile ilgili farklı boyutlarda düzenlenmiş sorulara verdikleri yanıtların sonucuna göre adanmışlık ile ilgili olumlu bir bağlantı olduğu sonucuna varılmıştır. Yapılan bu araştırmada 18 çalışma

yapılmıştır ve boyutların birbirleriyle olan ilişkileri incelenmiştir. Bunun dışında mesleğe adanmışlık seviyeleri, sunulan değişkenler açısından incelenerek ve öğretim tekniği seçme becerisi ile karşılaştırılarak sonuç elde edilmiştir. Nihai olarak da mesleğe adanmışlığın ne seviyede olduğu ile öğretim tekniği seçme yeterliliği arasında paralel bir ilişkinin olduğunu ortaya koyan sonuca ulaşıldığı ifade edilmiştir.

Sağsan ve Fırtına (2015), KKTC’de yapılan araştırmada “Bilgi Mesleğine Bağlılık ve Adanmışlık: Platonik Bir İlişkinin Gelgitleri ve Profesyonellikle İmtihani” üzerine bir çalışma yürütülmüş; Kütüphanede çalışan mesleğinde uzman olmayan kişilerin işlerini yaparken platonik etkileşime yönelik yaşadıkları duruma bağlı karışıklığın, mesleki olarak bağlılık noktasına nasıl getirilebileceği sorusuna, işlerini yaparken uzmanlık düzeyleri ve mesleki olarak ne kadar bağlı oldukları ve adanmışlıkları kavramsal boyutta ele alınarak yanıt aranmıştır. Yapılan çalışmanın sonucu mesleğinde uzman olmalarını sağlayan bir eğitimi olmayan kütüphane çalışanlarının, mesleki olarak sorumluluk üstlenmeleri, yine mesleki olarak kendilerini geliştirmeleri ve aynı zamanda birbirleriyle destek halinde olmalarına yönelik profesyonel olmaları, mesleklerinde aktif olmaya bağlı adanmışlığı olumlu yönde etkilemektedir.

Kozikoğlu ve Soyalp (2018), ise yaptıkları araştırmada “Aday Öğretmenlerin, Danışman Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin Aday Öğretmen Görüşlerinin İncelenmesi” üzerine çalışma yürütmüşler ve aday öğretmenlerin gereksinim duydukları alanlarda kendilerine bilgi verilmesinin pozitif algı ortaya çıkardığını tespit etmişlerdir. Bu tutumlarla mesleğe adanmışlığın olumlu etkilerinin açığa çıkarıldığından söz edilebilir.

Öğretmenlerin adanmışlık sorunu üzerine Güner (2006), yürüttüğü araştırmada, öğretmenleri belirlenen değişkenlere (cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, branş, görev, okul düzeyi, okul türü ve mezun olunan kurum, öğretmenlik yapmaktan memnuniyet duyma ve başka bir meslek alanında çalışma düşüncesi) göre değerlendirmiştir. Öğretmenlerin mesleki adanmışlıkları ve öğretmenlik mesleği içindeki tutumları belirlenen değişkenler çerçevesinde ele alınmıştır. Elde edilen sonuca göre ise anlamlı bir farklılık olmadığına ulaşıldığı ifade edilmiştir.

Turhan, Demirli ve Nazik (2012) tarafından, “Sınıf Öğretmenlerinin Mesleğe Adanmışlık Düzeyine Etki Eden Faktörler: Elâzığ Örneği” isimli araştırmalarında Elâzığ kentinde ilköğretim okullarında çalışan toplam 198 sınıf öğretmeni ile öğretmenlerin mesleki adanmışlıklarına etki eden etmenler üzerine çalışmışlardır. Çalışma neticesinde, öğretmenlerin mesleki adanmışlık düzeylerini etkileyen etmenlerin; “mesleği sevme, gayret gösterme, değer verme, toplumsal statü ve meslekte zorlanma” olduğu ortaya çıkmıştır.

### **2.2.3 Yurtdışında Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık ile İlgili Yapılan Çalışmalar**

Adanmışlık, çeşitli boyutları olan bir yaklaşımdır ve araştırmacılar yaptıkları çalışmalar ile bu farklı boyutları açıklamışlardır. Meyer ve diğerleri (1993) adanmışlık ile ilgili olarak: (a) bir mesleğe dair iyi hisler içinde olacak kadar iyi hisler içinde olacak kadar adanmışlık ve o meslekte sabır gösterecek istek yaratmak, (b) bir mesleği bırakmanın karşılığının bilincinde olmanın getirdiği mesleğe bağlılık, (c) bir mesleği sürdürmeyi mecbur hale getiren etkenlerin bilincinde hareket etmeyi ve bunu duygusal olarak içselleştirmeyi gerektirir. Bununla birlikte, değişik araştırmacılar, adanmışlığı farklı biçimlerde de açıklamaya gayret göstermişlerdir. Örneğin, Tyree (1996) adanmışlıkla kavramı ile ilişkili olarak; 1) etkili bir tanımlama, ve bu güçlü tanımlamaya bağlılık olarak yorumlanmıştır. Meyer ve diğerleri (1993) tarafından ifade edilen adanmışlık, bu nitelikleri taşıyan ve buna adanan bir bireyin sergilediği davranışlar olarak açıklanmıştır. Öğretmenlik mesleğinde, okula, öğrencilere veya düşünülen nesnelere bireysel adanmışlık olabilir (Dannetta, 2002; Tyree, 1996). Adanmışlıkta çoğu zaman ölçmeler tek bir nesneye yoğunlaşmaktadır. Öğretmenlik mesleğine adanmışlığın değerlendirilmesi öğretmenin mesleki olarak ne kadar yıpranmış olduğuna bağlanır. Öğretmenlere birtakım sorular sorulur; öğretmenliği yeniden seçme şansınız olsa seçer misiniz, mesleği seçerken kendi iradenizle mi karar verdiğiniz, yaşamınızın geri kalan kısmında öğretmenlik yapmaya devam etmek istiyor musunuz gibi sorular sorulur (Bruinsma ve Jansen, 2010). Bilim insanları; bireyin öğrenme ile ilgili tecrübeleri, yapısal durum, cinsiyet, kendine güven, meslekten memnun olma gibi faktörlerin öğretmenlik mesleğine adanmayı etkileyen etkenler

olduğunu açıklamışlardır (Billingsley, 2004; Day, Elliot ve Kington, 2005; Fresko, Kifr ve Nasser, 1997). Öz yeterlilik ile ilgili algı, sosyal bilişsel teorisinin en temel bileşenidir. Bireylerin kendilerinden istenen biçimde sergiledikleri çalışma performansını yakalayabilmelerine olanak tanıyan sebepleri düzenlemek ve ortaya çıkarmak için yeterlik yargılarına başvurulur (Bandura, 1986). Bununla birlikte, kişilerin cinsiyeti, yaşı öğretmenlik mesleğine adanmışlık hissiyle ilgili olan bireysel etkenlerdir. Birtakım bilim insanları da adanmışlık kavramını değişik biçimlerde ele almışlardır. Buna örnek olarak, adanmışlıkla alakalı (Tyree, 1996) geçerli ve sağlam bir açıklama ve bu güçlü ifadeye bağlı olmak hali biçiminde ifade etmiştir.

Meyer ve diğerleri (1993)'nin yaptığı araştırmada adanmışlığın ölçüsü, bu niteliklere adanan bireyin sergilediği davranışsal performans şeklinde açıklanmıştır.

Guarino, Santibañez ve Daley (2006) yaptıkları araştırmada kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere kıyasla çok daha fazla ve olumlu bir seviyede mesleğe adandıklarını belirlemişlerdir. Mesleğine büyük bir sevgi ve bağlılık duyan öğretmenler ayrıcalıklarını öğrencilerinin başarılı düzeylerine olan adanmışlıklarından alırlar. Mesleğinde başarılı olan öğretmenlerin en önemli özelliği mesleğe adanmışlıktır. Öğretmenler mesleğe adanmış olduklarında öğrencilerine bilgi aktarımı için sevgiyle büyük bir istekle çaba sarf ederler ve onların gelişimlerini de yakinen takip ederler. Öğrencilerinin merak ettikleri konular ve yetenekleri doğrultusunda ilerlemelerini sağlamak için destek olurlar. Çünkü öğrenmenin gerçekleşmesi için merak duygusunun gelişmesi gerekmektedir. Herhangi bir konuda merak duyan kişiler bununla ilgili bilgi toplama yoluna gider ve çok daha fazla araştırma içinde olur ve öğrenme gerçekleşir. Bireyler merak duygusu içinde olduklarında araştırma yaptıkları konu ile ilgili ödül alma beklentisinde olmaz. Çünkü merak ettikleri konu ile ilgiyi bilgiye ulaşmak kendileri için ödül niteliği taşıyacaktır (Mart, 2013).

## BÖLÜM 3

### YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde; araştırma modeli, araştırmanın evreni ve örnekleme, veri toplama araçları, veri toplama araçlarının geçerlik ve güvenirlik çalışmaları, veri toplama süreci ve verilerin analizi yer almaktadır.

#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada genel tarama modeli kullanılarak, ilişkisel tarama yapılmıştır. İlişkisel tarama; iki ya da daha fazla değişken ile ilgili bağlantılı değişimlerin olup olmadığını ve/veya ne kadar değiştiğini belirlemek için kullanılan bir araştırma modelidir (Karasar, 2007). Bu çalışmada özel eğitim öğretmenlerinin mesleki öz yeterlilik düzeyleri ve adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla veriler toplanmıştır.

#### 3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırma neticesinde elde edilen verilerin genellenmesi istenen tamamı evren olarak tanımlanmaktadır (Ekiz, 2009). Bir başka ifade ile evren; yapılan araştırmada ulaşılmaması beklenen verilerin yapılan analizler neticesinde açıklanan sonuçlara ilişkin geçerliliğinin sağlanmasını ve yorumlanmasını sağlayan grup olarak açıklanmaktadır (Büyüköztürk, 2010). Bu araştırmanın evrenini 2021-2022 eğitim öğretim yılında KKTC genelindeki özel eğitim okullarında hizmet veren özel eğitim öğretmenleri oluşturmaktadır.

Örnekleme; mevcut özellikler ile ilgili bilgi elde etmek amacıyla çalışılan, evrenin sınırlı bir bölümünü oluşturur. Örnekleme; evrenin var olan niteliklerini ortaya koymak ve tahmin yürütebilmek amacıyla makul örneklerin sağlanmasına yönelik süreci ve bu zaman zarfında oluşturulan bütün işlemleri açıklamaktadır (Büyüköztürk, 2010).

Araştırma örneklemini KKTC’de görevli 130 özel eğitim öğretmeni oluşturmaktadır. Tablo 3.1’de araştırmaya dahil edilen öğretmenlerin sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımı verilmiştir.

**Tablo 3.1.Öğretmenlerin Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı**

|                                        | Sayı (n) | Yüzde (%) |
|----------------------------------------|----------|-----------|
| <b>Yaş</b>                             |          |           |
| 21-29                                  | 36       | 27,27     |
| 30-39                                  | 52       | 39,39     |
| 40-49                                  | 34       | 25,76     |
| 50 ve üzeri                            | 10       | 7,58      |
| <b>Cinsiyet</b>                        |          |           |
| Kadın                                  | 90       | 68,18     |
| Erkek                                  | 42       | 31,82     |
| <b>Medeni durum</b>                    |          |           |
| Bekar                                  | 49       | 37,12     |
| Evli                                   | 83       | 62,88     |
| <b>Mesleki kıdem</b>                   |          |           |
| 1-10 yıl                               | 52       | 39,39     |
| 11-20 yıl                              | 59       | 44,70     |
| 21 yıl ve üzeri                        | 21       | 15,91     |
| <b>Eğitim durumu</b>                   |          |           |
| Lisans                                 | 102      | 77,27     |
| Lisansüstü                             | 30       | 22,73     |
| <b>İşinden memnuniyet</b>              |          |           |
| Evet                                   | 70       | 53,03     |
| Hayır                                  | 62       | 46,97     |
| <b>Ücretten memnuniyet</b>             |          |           |
| Evet                                   | 48       | 36,36     |
| Hayır                                  | 84       | 63,64     |
| <b>İş arkadaşlarından destek görme</b> |          |           |
| Evet                                   | 113      | 85,61     |
| Hayır                                  | 19       | 14,39     |
| <b>İdarecilerden destek görme</b>      |          |           |
| Evet                                   | 97       | 73,48     |
| Hayır                                  | 35       | 26,52     |

Tablo 3.1 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin %27,27'sinin 20-29 arası, %39,39'unun 30-39 arası, %25,76'sının 40-49 arası, %7,58'inin 50 ve üzeri yaş grubuna mensup olduğu, %68,18'inin kadın, %31,82'sinin erkek olduğu, %37,12'sinin bekar, %62,88'inin evli olduğu, %39,39'unun meslekteki kıdeminin 1-10 yıl, %44,70'inin meslekteki kıdeminin 11-20 yıl, %15,91'inin meslekteki kıdeminin 21 yıl ve üzerinde olduğu, %77,27'sinin lisans mezunu, %22,73'ünün lisansüstü mezunu olduğu, %53,03'ünün işinden memnun olduğu, %46,97'sinin işinden memnun olmadığı, %36,36'sının aldığı ücretten memnun olduğu, %63,64'ünün aldığı ücretten memnun olmadığı, %85,61'inin iş arkadaşlarından destek gördüğü, %14,39'unun iş arkadaşlarından destek görmediği, %73,48'inin idarecilerden destek gördüğü, %26,52'sinin idarecilerden destek görmediği belirlenmiştir.

### **3.3. Veri Toplama Araçları**

Bu kısımda veri toplama araçları olan demografik bilgi formuna, “Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık” ölçeğine, “Öğretmen Öz Yeterlilik” ölçeğine değinilmiştir.

#### **3.3.1 Demografik Bilgi Formu**

Bu form özel eğitim kurumlarında özel eğitim öğretmenliği yaparak hizmet veren özel eğitim öğretmenlerinin; yaş, cinsiyet, medeni durumu, mesleki kıdem, eğitim durumu, işinden memnun olma, maaşından memnun olma, iş arkadaşlarından görülen destek, idarecilerden görülen destek gibi verilere ilişkin bilgi edinmek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.

#### **3.3.2 Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği**

Kozikoğlu ve Senemoğlu (2018) tarafından geliştirilen “Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık” ölçeği kullanılmış olup ölçekte 20 madde yer almaktadır. Ölçeğin üç alt boyutu bulunmakta olup; ilk sekiz madde “mesleğe bağlılık” boyutunu, sonraki 4 madde “özverili çalışma” boyutunu, son sekiz madde ise “öğrencilere adanma” boyutunu temsil etmektedir. Ölçekte yer alan maddeler “kesinlikle katılmıyorum” ile

“kesinlikle katılıyorum” aralığında 5’li likert tipiyle ölçülmüştür. Likert türü ölçeklerde yüksek puan, ölçülen yapının yüksek düzeyde olduğunu gösterir (Balcı, 2007). Ölçeğin güvenirliğini belirlemek amacıyla Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları orijinal ölçekte birinci faktör için 0.92, ikinci faktör için 0.86, üçüncü faktör için 0.70, toplam ölçek için ise 0.90 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler ölçeğin güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir.

### **3.3.3 Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği**

“Öğretmen Öz yeterlik Ölçeği” Tschannen-Moran ve Woolfolk Hoy (2001) tarafından geliştirilmiş, Çapa, Çakıroğlu ve Sakarya (2005) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. “Ölçek 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte maddeler 9’lu derecelendirme ölçeğiyle değerlendirilmektedir. Öğretmen öz yeterliğinin toplam puanı değerlendirilirken, her bir soruya verilen cevapların aritmetik ortalamasına bakılmaktadır. Ortalama 9’a ne kadar yakınsa, öğretmen öz yeterliğinin de o kadar yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Ölçekten alınan puanların yüksek olması, öğretmenlerin sahip olduğu öz yeterlik inancının yüksek olduğunu; ölçekten alınan puanların düşük olması öğretmenlerin sahip olduğu öz yeterlik inancının düşük olduğunu göstermektedir. “Ölçeğin 8’er maddeden oluşan 3 alt boyutu bulunmaktadır. Öğretim Stratejileri (madde 7, 10,11, 17, 18, 20, 23 ve 24), Sınıf Yönetimi (madde 3, 5, 8, 13, 15, 16, 19, 21) ve Öğrenciyle Etkileşim (madde 1, 2, 4, 6, 9, 12, 14, 22). Türkçe ölçeğin tamamının güvenirlik katsayısı .95, alt boyutlarının güvenirlik katsayıları ise .85 ile .88 arasındadır.”

### **3.4. Verilerin Toplanması**

Bu araştırmada veri toplamak amacıyla KKTC’de özel eğitim okullarında hizmet veren özel eğitim öğretmenleri araştırma kapsamına dahil edilmiştir. Araştırmanın kapsamına alınan özel eğitim öğretmenlerine, tesadüfi olamayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme tekniği kullanılarak ulaşılmıştır. Kolayda örnekleme yönteminde araştırmacı, ihtiyacı olan büyüklükteki bir gruba ulaşana kadar en ulaşılabilir olan cevaplayıcıdan örneklemini oluşturmaya başlar ya da en ulaşılabilir ve en üst düzeyde tasarruf olanağı sağlayacak bir durum örnek üzerinde çalışır (Cohen,

Manion ve Morrison, 2005). Kolayda örnekleme yöntemi kullanılırken örneklemin ana grubu iyi temsil etmesi gerektiği düşünülerek imkanlar yettiğince farklı bölgelerdeki okullara ulaşılmaya özen gösterilmiştir. Özel eğitim öğretmenlerine Google formlar aracılığıyla elektronik ortamlarda çevrimiçi olarak ulaşılmıştır, aynı zamanda formlar elden verilerek de doldurulmaları istenmiştir.

### 3.5. Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Veriler SPSS 25 programı ile analiz edilmiştir. Dağılım normalliğini belirlemek için basıklık ve çarpıklık değerleri kontrol edilmiştir. Her bir ölçekteki verilerin normal dağılım göstermesine bağlı olarak parametrik analiz kullanılmıştır. Normallik analizinden hemen sonra araştırmadaki demografik değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler hesaplanmıştır. Pearson korelasyon analizi ile öğretmenlerin mesleki öz yeterlilik ve mesleğe adanmışlıkları arasındaki ilişkiler araştırılmıştır.

Analizlere başlanmadan önce öğretmenlerin Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği ve Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğine verdikleri yanıtlara Cronbach Alfa testi uygulanmıştır. Cronbach Alfa testi sonuçlarına göre öğretmenlerin Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği yanıtlarına ait alfa katsayısı 0,967 bulunurken, Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğine verdikleri yanıtlara ait alfa katsayısı 0,936 bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sosyo-demografik özelliklerine göre dağılım frekans analizi ile hesaplanmış, Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği ve Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği puanları için tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Tablo 3.2’de araştırmaya dahil edilen öğretmenlerin Öz Yeterlilik Ölçeği ve Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği puanlarının normal dağılıma uyma durumu Kolmogorov-Smirnov testiyle incelenmiş ve veri setinin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Bu sebeple araştırmanın hipotezlerinin test edilmesi için parametrik olmayan hipotez testleri kullanılmıştır.

**Tablo 3.2. Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği ve Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği Normallik testleri**

|                                                | <b>Değer</b> | <b>sd</b> | <b>p</b> |
|------------------------------------------------|--------------|-----------|----------|
| Öğrenciyle etkileşim                           | 0,93         | 132       | 0,000    |
| Öğretim stratejileri                           | 0,93         | 132       | 0,000    |
| Sınıf yönetimi                                 | 0,92         | 132       | 0,000    |
| <b>Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği</b>           | 0,94         | 132       | 0,000    |
| Mesleğe bağlılık                               | 0,78         | 132       | 0,000    |
| Öğrencilere adanma                             | 0,85         | 132       | 0,000    |
| Özverili çalışma                               | 0,91         | 132       | 0,000    |
| <b>Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği</b> | 0,88         | 132       | 0,000    |

Araştırmaya dahil edilen öğretmenlerin Öz Yeterlilik Ölçeği ve Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği puanlarının karşılaştırılmasında bağımsız değişkenin iki gruptan oluşması durumunda Mann-Whitney U testi, ikiden daha fazla sayıda gruptan oluşması durumunda ise Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. Öğretmenlerin Öz Yeterlilik Ölçeği ve Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği puanlarının arasındaki ilişkilerin incelenmesi için Spearman testi uygulanmıştır.

## BÖLÜM 4

### BULGULAR

Bu bölümde örneklem grubunda yer alan öğretmenlerden Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık ve Mesleki Öz Yeterlilik ölçeklerine yönelik toplanan verilerin analizi ile elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

#### 4.1. Öz Yeterliliğe İlişkin Bulgular

KKTC'deki özel eğitim öğretmenlerinin Mesleki Öz Yeterlilik Ölçeği, almış oldukları puanlar ve analizlere yer verilmiştir.

##### 4.1.1. Öğretmenlerin Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden aldıkları puanlar Tablo 4.1.'te verilmiştir.

**Tablo 4.1. Öğretmenlerin Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanlar**

|                                      | n   | $\bar{x}$ | SS   | Min  | Max  |
|--------------------------------------|-----|-----------|------|------|------|
| Öğrenciyle etkileşim                 | 132 | 7,79      | 0,97 | 5,00 | 9,00 |
| Öğretim stratejileri                 | 132 | 7,89      | 0,90 | 5,00 | 9,00 |
| Sınıf yönetimi                       | 132 | 8,00      | 0,84 | 5,13 | 9,00 |
| <b>Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği</b> | 132 | 7,89      | 0,87 | 5,08 | 9,00 |

Tablo 4.1 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğine ait öğrenciyle etkileşim alt boyutundan ortalama  $7,79 \pm 0,97$  puan, minimum 5, maksimum 9 puan, Öğretim stratejileri alt boyutundan ortalama  $7,89 \pm 0,90$  puan, minimum 5, maksimum 9 puan, Sınıf yönetimi alt boyutundan ortalama  $8 \pm 0,84$  puan, minimum 5,13 maksimum 9 puan aldıkları, Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genelinden ise ortalama  $7,89 \pm 0,87$  puan, minimum 5,08, maksimum 9 puan aldıkları saptanmıştır.

#### 4.1.2 Öğretmenlerin Yaş Grubuna Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin yaş grubuna göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden aldıkları puanlar Kruskal Wallis testi kullanılarak Tablo 4.2 de karşılaştırılmıştır.

**Tablo 4.2. Öğretmenlerin Yaş Grubuna Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması**

|                               | Yaş         | n  | $\bar{x}$ | SS   | M    | SO    | $X^2$ | p     |
|-------------------------------|-------------|----|-----------|------|------|-------|-------|-------|
| Öğrenciyle etkileşim          | 21-29       | 36 | 7,65      | 1,10 | 7,88 | 62,81 | 4,212 | 0,239 |
|                               | 30-39       | 52 | 7,70      | 0,94 | 7,75 | 61,94 |       |       |
|                               | 40-49       | 34 | 7,97      | 0,79 | 8,06 | 71,79 |       |       |
|                               | 50 ve üzeri | 10 | 8,16      | 1,12 | 8,50 | 85,50 |       |       |
| Öğretim stratejileri          | 20-29       | 36 | 7,88      | 0,87 | 7,94 | 65,19 | 0,841 | 0,840 |
|                               | 30-39       | 52 | 7,83      | 0,95 | 8,06 | 64,32 |       |       |
|                               | 40-49       | 34 | 7,96      | 0,83 | 8,06 | 68,66 |       |       |
|                               | 50 ve üzeri | 10 | 8,03      | 1,02 | 8,19 | 75,20 |       |       |
| Sınıf yönetimi                | 20-29       | 36 | 7,93      | 0,92 | 8,06 | 65,47 | 2,309 | 0,511 |
|                               | 30-39       | 52 | 7,94      | 0,81 | 8,00 | 62,78 |       |       |
|                               | 40-49       | 34 | 8,08      | 0,75 | 8,13 | 68,69 |       |       |
|                               | 50 ve üzeri | 10 | 8,23      | 1,00 | 8,38 | 82,10 |       |       |
| Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği | 20-29       | 36 | 7,82      | 0,93 | 8,00 | 63,97 | 2,379 | 0,498 |
|                               | 30-39       | 52 | 7,82      | 0,86 | 7,96 | 63,15 |       |       |
|                               | 40-49       | 34 | 8,00      | 0,76 | 8,00 | 69,85 |       |       |
|                               | 50 ve üzeri | 10 | 8,14      | 1,04 | 8,35 | 81,60 |       |       |

Tablo 4.2 incelendiğinde, araştırmaya katılan özel eğitim öğretmenlerinin yaş gruplarına göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genel puanları ve ölçeğin alt boyutları olan Öğrenciyle Etkileşim, Öğretim Stratejileri ve Sınıf Yönetimi puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı belirlenmiştir ( $p>0,05$ ). Yaş grupları fark etmeksizin öğretmenlerin Öğrenciyle Etkileşim, Öğretim Stratejileri ve Sınıf Yönetimi puanları ile Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genel puanları benzerdir.

#### 4.1.3 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin cinsiyetine göre Öğretmen Öz yeterlilik Ölçeğinden aldıkları puanlar Mann Whitney U testi kullanılarak Tablo 4.3'te karşılaştırılmıştır.

**Tablo 4.3. Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması**

|                               | Cinsiyet | n  | $\bar{x}$ | SS   | M    | SO    | Z      | p     |
|-------------------------------|----------|----|-----------|------|------|-------|--------|-------|
| Öğrenciyle etkileşim          | Kadın    | 90 | 7,72      | 1,00 | 7,88 | 63,72 | -1,227 | 0,220 |
|                               | Erkek    | 42 | 7,95      | 0,90 | 8,19 | 72,46 |        |       |
| Öğretim stratejileri          | Kadın    | 90 | 7,81      | 0,94 | 7,94 | 63,12 | -1,491 | 0,136 |
|                               | Erkek    | 42 | 8,07      | 0,79 | 8,25 | 73,75 |        |       |
| Sınıf yönetimi                | Kadın    | 90 | 7,94      | 0,86 | 8,00 | 63,84 | -1,172 | 0,241 |
|                               | Erkek    | 42 | 8,10      | 0,79 | 8,25 | 72,19 |        |       |
| Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği | Kadın    | 90 | 7,82      | 0,89 | 7,98 | 63,57 | -1,291 | 0,197 |
|                               | Erkek    | 42 | 8,04      | 0,80 | 8,19 | 72,79 |        |       |

Tablo 4.3 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetine göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genel puanları ve Öğrenciyle Etkileşim, Öğretim Stratejileri, Sınıf Yönetimi alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı saptanmıştır ( $p>0,05$ ). Kadın ve erkek öğretmenlerin Öğrenciyle Etkileşim, Öğretim Stratejileri, Sınıf Yönetimi puanları ve Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genel puanları benzerdir.

#### 4.1.4 Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin medeni durumuna göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden aldıkları puanlar Mann Whitney U testi kullanılarak Tablo 4.4'te karşılaştırılmıştır.

**Tablo 4.4. Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması**

|                               | Medeni Durum | n  | $\bar{x}$ | SS   | M    | SO    | Z      | p     |
|-------------------------------|--------------|----|-----------|------|------|-------|--------|-------|
| Öğrenciyle etkileşim          | Bekar        | 49 | 7,80      | 1,05 | 7,88 | 67,84 | -0,309 | 0,757 |
|                               | Evli         | 83 | 7,79      | 0,93 | 8,00 | 65,71 |        |       |
| Öğretim stratejileri          | Bekar        | 49 | 7,90      | 0,88 | 7,88 | 66,77 | -0,061 | 0,951 |
|                               | Evli         | 83 | 7,88      | 0,92 | 8,13 | 66,34 |        |       |
| Sınıf yönetimi                | Bekar        | 49 | 7,97      | 0,81 | 8,00 | 64,08 | -0,560 | 0,575 |
|                               | Evli         | 83 | 8,01      | 0,86 | 8,13 | 67,93 |        |       |
| Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği | Bekar        | 49 | 7,89      | 0,87 | 7,92 | 65,85 | -0,151 | 0,880 |
|                               | Evli         | 83 | 7,90      | 0,86 | 8,00 | 66,89 |        |       |

Tablo 4.4 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumuna göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genel puanları ve Öğrenciyle Etkileşim, Öğretim Stratejileri, Sınıf Yönetimi alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark bulunmadığı belirlenmiştir ( $p>0,05$ ). Öğretmenlerin medeni durumları fark etmeksizin Öğrenciyle Etkileşim, Öğretim Stratejileri, Sınıf Yönetimi puanları ve Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genel puanları benzer bulunmuştur.

#### **4.1.5 Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular**

Öğretmenlerin mesleki kıdemine göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden aldıkları puanlar Kruskal Wallis testi kullanılarak Tablo 4.5'te karşılaştırılmıştır.

**Tablo 4.5. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması**

|                               | Mesleki kıdem   | n  | $\bar{x}$ | SS   | M    | SO    | $X^2$ | p     |
|-------------------------------|-----------------|----|-----------|------|------|-------|-------|-------|
| Öğrenciyle etkileşim          | 1-10 yıl        | 52 | 7,69      | 0,99 | 7,81 | 62,52 | 4,121 | 0,127 |
|                               | 11-20 yıl       | 59 | 7,78      | 0,91 | 7,88 | 64,54 |       |       |
|                               | 21 yıl ve üzeri | 21 | 8,08      | 1,06 | 8,25 | 81,86 |       |       |
| Öğretim stratejileri          | 1-10 yıl        | 52 | 7,84      | 0,88 | 7,88 | 63,39 | 0,886 | 0,642 |
|                               | 11-20 yıl       | 59 | 7,92      | 0,86 | 8,13 | 67,08 |       |       |
|                               | 21 yıl ve üzeri | 21 | 7,95      | 1,07 | 8,13 | 72,55 |       |       |
| Sınıf yönetimi                | 1-10 yıl        | 52 | 7,94      | 0,80 | 8,00 | 63,46 | 2,159 | 0,340 |
|                               | 11-20 yıl       | 59 | 7,99      | 0,82 | 8,00 | 65,25 |       |       |
|                               | 21 yıl ve üzeri | 21 | 8,14      | 1,00 | 8,25 | 77,55 |       |       |
| Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği | 1-10 yıl        | 52 | 7,83      | 0,84 | 7,96 | 62,85 | 2,433 | 0,296 |
|                               | 11-20 yıl       | 59 | 7,89      | 0,83 | 8,00 | 65,60 |       |       |
|                               | 21 yıl ve üzeri | 21 | 8,06      | 1,03 | 8,17 | 78,07 |       |       |

Tablo 4.5 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin meslekteki kıdemine göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genel puanları ve ölçeğin alt boyutları olan Öğrenciyle Etkileşim, Öğretim Stratejileri ve Sınıf Yönetimi puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark bulunmamıştır ( $p>0,05$ ). Meslekteki kıdemi 21 yıl ve üzerinde olan öğretmenlerin Öğrenciyle Etkileşim, Öğretim Stratejileri ve Sınıf Yönetimi puanları ve Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genel puanları, meslekte daha az süre kıdeme sahip olan öğretmenlerin puanlarından yüksek bulunmasına karşın, öğretmenlerin meslekteki kıdemlerinden kaynaklı puan farkı istatistiksel olarak anlamlı düzeyde değildir.

#### 4.1.6 Öğretmenlerin Eğitim Durumuna Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin eğitim durumuna göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden aldıkları puanlar Mann Whitney U testi kullanılarak Tablo 4.6’da karşılaştırılmıştır.

**Tablo 4.6. Öğretmenlerin Eğitim Durumuna Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması**

|                               | Eğitim durumu | n   | $\bar{x}$ | SS   | M    | SO    | Z      | p      |
|-------------------------------|---------------|-----|-----------|------|------|-------|--------|--------|
| Öğrenciyle etkileşim          | Lisans        | 102 | 7,73      | 0,93 | 7,88 | 63,23 | -1,818 | 0,069  |
|                               | Lisansüstü    | 30  | 8,01      | 1,07 | 8,19 | 77,63 |        |        |
| Öğretim stratejileri          | Lisans        | 102 | 7,79      | 0,90 | 7,94 | 62,01 | -2,490 | 0,013* |
|                               | Lisansüstü    | 30  | 8,23      | 0,81 | 8,31 | 81,75 |        |        |
| Sınıf yönetimi                | Lisans        | 102 | 7,92      | 0,83 | 8,00 | 62,58 | -2,177 | 0,029* |
|                               | Lisansüstü    | 30  | 8,25      | 0,82 | 8,38 | 79,82 |        |        |
| Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği | Lisans        | 102 | 7,81      | 0,85 | 7,96 | 62,48 | -2,231 | 0,026* |
|                               | Lisansüstü    | 30  | 8,16      | 0,87 | 8,25 | 80,18 |        |        |

\* $p < 0,05$

Tablo 4.6 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumuna göre Öğretim Stratejileri, Sınıf Yönetimi ve Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genel puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olduğu tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ). Lisansüstü mezunu öğretmenlerin Öğretim Stratejileri, Sınıf Yönetimi puanları ve Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genel puanları, lisans mezunu öğretmenlerin Öğretim Stratejileri, Sınıf Yönetimi puanları ve Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genel puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin eğitim durumuna göre Öğrenciyle etkileşim puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark yoktur ( $p > 0,05$ ). Lisansüstü mezunu öğretmenlerin Öğrenciyle etkileşim puanları, lisans mezunu öğretmenlerin Öğrenciyle etkileşim puanlarından daha yüksektir fakat belirlenen puan farkı istatistiksel olarak anlamlı düzeyde değildir.

#### 4.1.7 Öğretmenlerin İşinden Memnuniyet Durumuna Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin işinden memnuniyet durumu göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden aldıkları puanlar Mann Whitney U testi kullanılarak Tablo 4.7’de karşılaştırılmıştır.

**Tablo 4.7. Öğretmenlerin İşinden Memnuniyet Durumu Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması**

|                               | İşinden Memnuniyet | n  | $\bar{x}$ | SS   | M    | SO    | Z      | p      |
|-------------------------------|--------------------|----|-----------|------|------|-------|--------|--------|
| Öğrenciyle etkileşim          | Evet               | 70 | 8,00      | 0,81 | 8,13 | 73,68 | -2,296 | 0,022* |
|                               | Hayır              | 62 | 7,56      | 1,08 | 7,63 | 58,40 |        |        |
| Öğretim stratejileri          | Evet               | 70 | 8,04      | 0,81 | 8,19 | 72,68 | -1,977 | 0,048* |
|                               | Hayır              | 62 | 7,72      | 0,96 | 7,88 | 59,52 |        |        |
| Sınıf yönetimi                | Evet               | 70 | 8,11      | 0,73 | 8,13 | 70,79 | -1,373 | 0,170  |
|                               | Hayır              | 62 | 7,87      | 0,93 | 8,00 | 61,66 |        |        |
| Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği | Evet               | 70 | 8,05      | 0,75 | 8,06 | 72,95 | -2,060 | 0,039* |
|                               | Hayır              | 62 | 7,72      | 0,96 | 7,77 | 59,22 |        |        |

\* $p<0,05$

Tablo 4.7 incelendiğinde, katılımcı öğretmenlerin işinden memnuniyet durumuna göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genel puanları ve ölçeğin alt boyutları olan Öğrenciyle etkileşim ve Öğretim Stratejileri puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olduğu belirlenmiştir ( $p<0,05$ ). İşinden memnun olan öğretmenlerin Öğrenciyle etkileşim, Öğretim Stratejileri puanları ve Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genel puanları, işinden memnun olmayan öğretmenlerin Öğrenciyle etkileşim, Öğretim Stratejileri puanları ve Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genel puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksektir.

#### 4.1.8 Öğretmenlerin Ücretten Memnuniyet Durumuna Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin ücretten memnuniyet durumuna göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden aldıkları puanlar Mann Whitney U testi kullanılarak Tablo 4.8’de karşılaştırılmıştır.

**Tablo 4.8. Öğretmenlerin Ücretten Memnuniyet Durumuna Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması**

|                               | Ücretten Memnuniyet | n  | $\bar{x}$ | SS   | M    | SO    | Z      | p     |
|-------------------------------|---------------------|----|-----------|------|------|-------|--------|-------|
| Öğrenciyle etkileşim          | Evet                | 48 | 7,94      | 0,94 | 8,00 | 72,50 | -1,365 | 0,172 |
|                               | Hayır               | 84 | 7,71      | 0,98 | 7,81 | 63,07 |        |       |
| Öğretim stratejileri          | Evet                | 48 | 7,98      | 0,94 | 8,19 | 71,11 | -1,050 | 0,294 |
|                               | Hayır               | 84 | 7,84      | 0,88 | 7,88 | 63,86 |        |       |
| Sınıf yönetimi                | Evet                | 48 | 8,03      | 0,85 | 8,13 | 68,45 | -0,444 | 0,657 |
|                               | Hayır               | 84 | 7,98      | 0,84 | 8,00 | 65,39 |        |       |
| Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği | Evet                | 48 | 7,98      | 0,89 | 8,04 | 71,06 | -1,037 | 0,300 |
|                               | Hayır               | 84 | 7,84      | 0,85 | 7,98 | 63,89 |        |       |

Tablo 4.8 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin ücret memnuniyeti durumuna göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genel puanları ile Öğrenciyle Etkileşim, Öğretim Stratejileri, Sınıf Yönetimi alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı saptanmıştır ( $p>0,05$ ). Aldığı ücretten memnun olan ve aldığı ücretten memnun olmayan öğretmenlerin Öğrenciyle Etkileşim, Öğretim Stratejileri, Sınıf Yönetimi puanları ve Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genel puanları benzer bulunmuştur.

#### 4.1.9 Öğretmenlerin İş Arkadaşlarından Destek Görme Durumuna Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin iş arkadaşlarından destek görme durumlarına göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden aldıkları puanlar Mann Whitney U testi kullanılarak Tablo 4.9’da karşılaştırılmıştır.

**Tablo 4.9. Öğretmenlerin İş Arkadaşlarından Destek Görme Durumuna Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması**

|                               | İş Arkadaşlarından Destek Görme | n   | $\bar{x}$ | SS   | M    | SO    | Z      | p     |
|-------------------------------|---------------------------------|-----|-----------|------|------|-------|--------|-------|
| Öğrenciyle etkileşim          | Evet                            | 113 | 7,83      | 0,94 | 8,00 | 67,53 | -0,757 | 0,449 |
|                               | Hayır                           | 19  | 7,61      | 1,12 | 7,75 | 60,37 |        |       |
| Öğretim stratejileri          | Evet                            | 113 | 7,92      | 0,89 | 8,13 | 67,59 | -0,799 | 0,424 |
|                               | Hayır                           | 19  | 7,74      | 0,95 | 7,63 | 60,03 |        |       |
| Sınıf yönetimi                | Evet                            | 113 | 8,00      | 0,80 | 8,00 | 65,97 | -0,390 | 0,696 |
|                               | Hayır                           | 19  | 7,96      | 1,08 | 8,25 | 69,66 |        |       |
| Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği | Evet                            | 113 | 7,91      | 0,84 | 8,00 | 67,15 | -0,477 | 0,633 |
|                               | Hayır                           | 19  | 7,77      | 1,01 | 7,88 | 62,63 |        |       |

Tablo 4.9 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin iş arkadaşlarından destek görme durumlarına göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genel puanları ile Öğrenciyle Etkileşim, Öğretim Stratejileri, Sınıf Yönetimi alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ ). İş arkadaşlarından destek görme durumunun, Öğrenciyle Etkileşim, Öğretim Stratejileri, Sınıf Yönetimi puanlarına ve Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genel puanlarına istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkisi yoktur.

#### 4.1.10 Öğretmenlerin İdarecilerden Destek Görme Durumuna Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin idarecilerden destek görme durumuna göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden aldıkları puanlar Mann Whitney U testi kullanılarak Tablo 4.10'da karşılaştırılmıştır.

**Tablo 4.10. Öğretmenlerin İdarecilerden Destek Görme Durumuna Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması**

|                               | İdarecilerden Destek Görme | n  | $\bar{x}$ | SS   | M    | SO    | Z      | p     |
|-------------------------------|----------------------------|----|-----------|------|------|-------|--------|-------|
| Öğrenciyle etkileşim          | Evet                       | 97 | 7,84      | 0,91 | 7,88 | 67,53 | -0,517 | 0,605 |
|                               | Hayır                      | 35 | 7,66      | 1,13 | 7,88 | 63,64 |        |       |
| Öğretim stratejileri          | Evet                       | 97 | 7,91      | 0,90 | 8,13 | 67,55 | -0,525 | 0,600 |
|                               | Hayır                      | 35 | 7,84      | 0,90 | 7,88 | 63,60 |        |       |
| Sınıf yönetimi                | Evet                       | 97 | 8,02      | 0,79 | 8,00 | 66,65 | -0,075 | 0,940 |
|                               | Hayır                      | 35 | 7,94      | 0,98 | 8,13 | 66,09 |        |       |
| Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği | Evet                       | 97 | 7,92      | 0,83 | 8,00 | 67,46 | -0,480 | 0,631 |
|                               | Hayır                      | 35 | 7,81      | 0,97 | 8,00 | 63,84 |        |       |

Tablo 4.10 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin idarecilerden destek görme durumlarına göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genel puanları ile Öğrenciyle Etkileşim, Öğretim Stratejileri, Sınıf Yönetimi alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ ). İdarecilerden destek gören ve idarecilerden destek görmeyen öğretmenlerin Öğrenciyle Etkileşim, Öğretim Stratejileri, Sınıf Yönetimi puanlarına ve Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genel puanları benzer bulunmuştur.

#### 4.2 Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlığa İlişkin Bulgular

KKTC'deki özel eğitim öğretmenlerinin Mesleki Adanmışlık Ölçeği'nden almış oldukları puanlar ve analizlere yer verilmiştir.

#### 4.2.1 Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden aldıkları puanlar Tablo 4.1’de verilmiştir.

**Tablo 4.11. Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanlar**

|                                                | <b>n</b> | <b><math>\bar{x}</math></b> | <b>SS</b> | <b>Min</b> | <b>Max</b> |
|------------------------------------------------|----------|-----------------------------|-----------|------------|------------|
| Mesleğe bağlılık                               | 132      | 4,31                        | 0,88      | 1,75       | 5,00       |
| Öğrencilere adanma                             | 132      | 4,46                        | 0,58      | 2,75       | 5,00       |
| Özverili çalışma                               | 132      | 4,17                        | 0,74      | 2,00       | 5,00       |
| <b>Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği</b> | 132      | 4,34                        | 0,62      | 2,25       | 5,00       |

Tablo 4.11 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğine ait Mesleğe bağlılık alt boyutundan ortalama  $4,31 \pm 0,88$  puan, minimum 1,75, maksimum 5 puan, Öğrencilere adanma alt boyutundan ortalama  $4,46 \pm 0,58$  puan, minimum 2,75, maksimum 5 puan, Özverili çalışma alt boyutundan ortalama  $4,17 \pm 0,74$  puan, minimum 2, maksimum 5 puan aldıkları ve Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genelinden ortalama  $4,34 \pm 0,62$  puan, minimum 2,25, maksimum 5 puan aldıkları görülmüştür.

#### 4.2.2 Öğretmenlerin Yaş Grubuna Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin yaş grubuna göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden aldıkları puanlar Kruskal Wallis testi kullanılarak Tablo 4.12’de karşılaştırılmıştır.

**Tablo 4.12. Öğretmenlerin Yaş Grubuna Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması**

|                                         | Yaş         | n  | $\bar{x}$ | SS   | M    | SO    | $X^2$ | p     |
|-----------------------------------------|-------------|----|-----------|------|------|-------|-------|-------|
| Mesleğe bağlılık                        | 21-29       | 36 | 4,56      | 0,82 | 4,94 | 79,82 | 7,314 | 0,063 |
|                                         | 30-39       | 52 | 4,18      | 0,89 | 4,50 | 58,13 |       |       |
|                                         | 40-49       | 34 | 4,29      | 0,85 | 4,69 | 64,63 |       |       |
|                                         | 50 ve üzeri | 10 | 4,20      | 1,07 | 4,75 | 68,40 |       |       |
| Öğrencilere adanma                      | 20-29       | 36 | 4,59      | 0,45 | 4,63 | 74,46 | 3,518 | 0,318 |
|                                         | 30-39       | 52 | 4,35      | 0,64 | 4,50 | 59,51 |       |       |
|                                         | 40-49       | 34 | 4,49      | 0,56 | 4,75 | 67,78 |       |       |
|                                         | 50 ve üzeri | 10 | 4,43      | 0,77 | 4,75 | 69,85 |       |       |
| Özverili çalışma                        | 20-29       | 36 | 4,38      | 0,69 | 4,75 | 78,28 | 5,643 | 0,130 |
|                                         | 30-39       | 52 | 4,04      | 0,74 | 4,00 | 59,03 |       |       |
|                                         | 40-49       | 34 | 4,15      | 0,74 | 4,25 | 64,65 |       |       |
|                                         | 50 ve üzeri | 10 | 4,20      | 0,80 | 4,13 | 69,25 |       |       |
| Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği | 20-29       | 36 | 4,54      | 0,48 | 4,63 | 78,88 | 6,344 | 0,096 |
|                                         | 30-39       | 52 | 4,22      | 0,66 | 4,48 | 58,16 |       |       |
|                                         | 40-49       | 34 | 4,34      | 0,61 | 4,55 | 65,32 |       |       |
|                                         | 50 ve üzeri | 10 | 4,29      | 0,76 | 4,50 | 69,30 |       |       |

Tablo 4.12 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş gruplarına göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık genel puanları ve ölçeğin alt boyutları olan Mesleğe bağlılık, Öğrencilere adanma ve Özverili Çalışma puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı belirlenmiştir ( $p>0,05$ ). Öğretmenlerin yaş grupları fark etmeksizin Mesleğe bağlılık, Öğrencilere adanma ve Özverili Çalışma puanları ile Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık genel puanları benzerdir.

#### 4.2.3 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin cinsiyetine göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden aldıkları puanlar Mann Whitney U testi kullanılarak Tablo 4.13'te karşılaştırılmıştır.

**Tablo 4.13. Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması**

|                                                | Cinsiyet | n  | $\bar{x}$ | SS   | M    | SO    | Z      | p     |
|------------------------------------------------|----------|----|-----------|------|------|-------|--------|-------|
| Mesleğe bağlılık                               | Kadın    | 90 | 4,32      | 0,92 | 4,88 | 68,67 | -0,979 | 0,327 |
|                                                | Erkek    | 42 | 4,29      | 0,82 | 4,75 | 61,85 |        |       |
| Öğrencilere adanma                             | Kadın    | 90 | 4,45      | 0,58 | 4,63 | 65,92 | -0,258 | 0,796 |
|                                                | Erkek    | 42 | 4,48      | 0,59 | 4,63 | 67,74 |        |       |
| Özverili çalışma                               | Kadın    | 90 | 4,16      | 0,75 | 4,25 | 65,87 | -0,279 | 0,780 |
|                                                | Erkek    | 42 | 4,20      | 0,72 | 4,50 | 67,85 |        |       |
| <b>Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği</b> | Kadın    | 90 | 4,34      | 0,62 | 4,55 | 66,53 | -0,015 | 0,988 |
|                                                | Erkek    | 42 | 4,35      | 0,61 | 4,58 | 66,43 |        |       |

Tablo 4.13 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetine göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanları ve Mesleğe bağlılık, Öğrencilere adanma ve Özverili Çalışma alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı saptanmıştır ( $p>0,05$ ). Kadın ve erkek öğretmenlerin Mesleğe bağlılık, Öğrencilere adanma, Özverili Çalışma ve Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık ölçeği genel puanları benzerdir.

#### **4.2.4 Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular**

Öğretmenlerin medeni durumuna göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden aldıkları puanlar Mann Whitney U testi kullanılarak Tablo 4.14’de karşılaştırılmıştır.

Tablo 4.14 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumuna göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanları ve Mesleğe bağlılık, Öğrencilere adanma, Özverili Çalışma alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark bulunmadığı tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ). Öğretmenlerin medeni durumu fark etmeksizin Mesleğe bağlılık, Öğrencilere adanma, Özverili Çalışma puanları ve Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanları benzer bulunmuştur.

**Tablo 4.14. Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması**

|                                         |       | Medeni | n    | $\bar{x}$ | SS   | M     | SO     | Z     | p |
|-----------------------------------------|-------|--------|------|-----------|------|-------|--------|-------|---|
|                                         |       | durum  |      |           |      |       |        |       |   |
| Mesleğe bağlılık                        | Bekar | 49     | 4,29 | 0,92      | 4,88 | 66,23 |        |       |   |
|                                         | Evli  | 83     | 4,33 | 0,86      | 4,75 | 66,66 | -0,063 | 0,950 |   |
| Öğrencilere adanma                      | Bekar | 49     | 4,58 | 0,54      | 4,88 | 74,60 |        |       |   |
|                                         | Evli  | 83     | 4,39 | 0,60      | 4,50 | 61,72 | -1,899 | 0,058 |   |
| Özverili çalışma                        | Bekar | 49     | 4,31 | 0,70      | 4,50 | 74,09 |        |       |   |
|                                         | Evli  | 83     | 4,09 | 0,75      | 4,25 | 62,02 | -1,770 | 0,077 |   |
| Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği | Bekar | 49     | 4,41 | 0,58      | 4,55 | 71,59 |        |       |   |
|                                         | Evli  | 83     | 4,30 | 0,64      | 4,55 | 63,49 | -1,177 | 0,239 |   |

#### 4.2.5 Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin mesleki kıdemine göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden aldıkları puanlar Kruskal Wallis testi kullanılarak Tablo 15’te karşılaştırılmıştır.

**Tablo 4.15. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması**

|                                         |                 | Mesleki kıdem | n    | $\bar{x}$ | SS   | M     | SO    | X <sup>2</sup> | p |
|-----------------------------------------|-----------------|---------------|------|-----------|------|-------|-------|----------------|---|
| Mesleğe bağlılık                        | 1-10 yıl        | 52            | 4,56 | 0,71      | 4,88 | 77,32 | 7,697 | 0,021*         |   |
|                                         | 11-20 yıl       | 59            | 4,13 | 0,93      | 4,50 | 57,74 |       |                |   |
|                                         | 21 yıl ve üzeri | 21            | 4,19 | 1,00      | 4,50 | 64,33 |       |                |   |
| Öğrencilere adanma                      | 1-10 yıl        | 52            | 4,54 | 0,51      | 4,63 | 71,89 | 4,441 | 0,109          |   |
|                                         | 11-20 yıl       | 59            | 4,37 | 0,59      | 4,50 | 58,88 |       |                |   |
|                                         | 21 yıl ve üzeri | 21            | 4,50 | 0,72      | 4,88 | 74,55 |       |                |   |
| Özverili çalışma                        | 1-10 yıl        | 52            | 4,25 | 0,72      | 4,50 | 70,60 | 1,225 | 0,542          |   |
|                                         | 11-20 yıl       | 59            | 4,11 | 0,72      | 4,25 | 62,65 |       |                |   |
|                                         | 21 yıl ve üzeri | 21            | 4,15 | 0,83      | 4,25 | 67,17 |       |                |   |
| Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği | 1-10 yıl        | 52            | 4,49 | 0,50      | 4,58 | 74,90 | 5,312 | 0,070          |   |
|                                         | 11-20 yıl       | 59            | 4,22 | 0,64      | 4,45 | 58,30 |       |                |   |
|                                         | 21 yıl ve üzeri | 21            | 4,31 | 0,76      | 4,60 | 68,74 |       |                |   |

Tablo 4.15 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin meslekteki kıdemine göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanları ve ölçeğin alt boyutları

olan Mesleğe bağlılık, Öğrencilere adanma, Özverili Çalışma puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Meslekte 1-10 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenlerin ölçek genel puanları ile ölçeğe ait alt boyutlardan aldıkları puan ortalamaları daha yüksek hesaplanmıştır fakat bu durum istatistiksel olarak anlamlı değildir.

#### 4.2.6 Öğretmenlerin Eğitim Durumuna Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin eğitim durumuna göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden aldıkları puanlar Mann Whitney U testi kullanılarak Tablo 4.16’de karşılaştırılmıştır.

**Tablo 4.16. Öğretmenlerin Eğitim Durumuna Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması**

|                                                | Eğitim durumu | n   | x    | SS   | M    | SO    | Z      | p      |
|------------------------------------------------|---------------|-----|------|------|------|-------|--------|--------|
| Mesleğe bağlılık                               | Lisans        | 102 | 4,24 | 0,93 | 4,75 | 63,90 | -1,478 | 0,139  |
|                                                | Lisansüstü    | 30  | 4,55 | 0,65 | 4,88 | 75,35 |        |        |
| Öğrencilere adanma                             | Lisans        | 102 | 4,43 | 0,58 | 4,63 | 63,64 | -1,608 | 0,108  |
|                                                | Lisansüstü    | 30  | 4,56 | 0,61 | 4,88 | 76,22 |        |        |
| Özverili çalışma                               | Lisans        | 102 | 4,11 | 0,72 | 4,13 | 62,72 | -2,118 | 0,034* |
|                                                | Lisansüstü    | 30  | 4,38 | 0,78 | 4,63 | 79,37 |        |        |
| <b>Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği</b> | Lisans        | 102 | 4,29 | 0,63 | 4,50 | 62,63 | -2,145 | 0,032* |
|                                                | Lisansüstü    | 30  | 4,52 | 0,54 | 4,73 | 79,65 |        |        |

\* $p<0,05$

Tablo 4.16 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumuna göre Özverili çalışma puanları ve Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Lisansüstü mezunu öğretmenlerin Özverili çalışma puanları ve Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanları, lisans mezunu öğretmenlerin Özverili çalışma puanları ve Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

#### 4.2.7 Öğretmenlerin İşinden Memnuniyet Durumuna Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin işinden memnuniyet durumuna göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden aldıkları puanlar Mann Whitney U testi kullanılarak Tablo 4.17’de karşılaştırılmıştır.

**Tablo 4.17. Öğretmenlerin İşinden Memnuniyet Durumuna Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması**

|                                         | İşinden Memnuniyet | n  | $\bar{x}$ | SS   | M    | SO    | Z      | p      |
|-----------------------------------------|--------------------|----|-----------|------|------|-------|--------|--------|
| Mesleğe bağlılık                        | Evet               | 70 | 4,70      | 0,51 | 5,00 | 83,17 | -5,455 | 0,000* |
|                                         | Hayır              | 62 | 3,87      | 1,00 | 4,00 | 47,68 |        |        |
| Öğrencilere adanma                      | Evet               | 70 | 4,61      | 0,50 | 4,75 | 76,50 | -3,242 | 0,001* |
|                                         | Hayır              | 62 | 4,28      | 0,63 | 4,31 | 55,21 |        |        |
| Özverili çalışma                        | Evet               | 70 | 4,38      | 0,64 | 4,50 | 76,71 | -3,291 | 0,001* |
|                                         | Hayır              | 62 | 3,94      | 0,78 | 4,00 | 54,98 |        |        |
| Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği | Evet               | 70 | 4,60      | 0,42 | 4,73 | 82,22 | -5,025 | 0,000* |
|                                         | Hayır              | 62 | 4,05      | 0,67 | 4,20 | 48,75 |        |        |

\* $p < 0,05$

Tablo 4.17 incelendiğinde, katılımcı öğretmenlerin işinden memnuniyet durumuna göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanları ve ölçeğin alt boyutları olan Mesleğe bağlılık, Öğrencilere adanma, Özverili Çalışma puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olduğu belirlenmiştir ( $p < 0,05$ ). İşinden memnun olan öğretmenlerin Mesleğe bağlılık, Öğrencilere adanma, Özverili Çalışma puanları ile Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanları, işinden memnun olmayan öğretmenlerin Mesleğe bağlılık, Öğrencilere adanma, Özverili Çalışma puanları ve Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek hesaplanmıştır.

#### 4.2.8 Öğretmenlerin Ücretten Memnuniyet Durumuna Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin ücretten memnuniyet durumuna göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden aldıkları puanlar Mann Whitney U testi kullanılarak Tablo 4.18’de karşılaştırılmıştır.

**Tablo 4.18. Öğretmenlerin Ücretten Memnuniyet Durumuna Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması**

|                                                | Ücretten Memnuniyet | n  | $\bar{x}$ | SS   | M    | SO    | Z      | p      |
|------------------------------------------------|---------------------|----|-----------|------|------|-------|--------|--------|
| Mesleğe bağlılık                               | Evet                | 48 | 4,65      | 0,63 | 5,00 | 82,59 | -3,746 | 0,000* |
|                                                | Hayır               | 84 | 4,12      | 0,95 | 4,50 | 57,30 |        |        |
| Öğrencilere adanma                             | Evet                | 48 | 4,57      | 0,55 | 4,81 | 74,65 | -1,879 | 0,060  |
|                                                | Hayır               | 84 | 4,39      | 0,60 | 4,63 | 61,85 |        |        |
| Özverili çalışma                               | Evet                | 48 | 4,34      | 0,76 | 4,50 | 77,16 | -2,445 | 0,015* |
|                                                | Hayır               | 84 | 4,07      | 0,71 | 4,00 | 60,41 |        |        |
| <b>Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği</b> | Evet                | 48 | 4,56      | 0,54 | 4,63 | 81,11 | -3,324 | 0,001* |
|                                                | Hayır               | 84 | 4,22      | 0,63 | 4,38 | 58,15 |        |        |

Tablo 4.18 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin ücretten memnuniyet durumlarına göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanları ile Mesleğe bağlılık, Özverili Çalışma alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olduğu saptanmıştır ( $p < 0,05$ ). Aldığı ücretten memnun olan öğretmenlerin Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanları ile Mesleğe bağlılık, Özverili Çalışma alt boyutlarından aldıkları puanlar, aldığı ücretten memnun olmayan öğretmenlerin Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanları ile Mesleğe bağlılık ve Özverili Çalışma alt boyutlarından aldıkları puanlardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek hesaplanmıştır. Öğretmenlerin ücretten memnuniyet durumlarına göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği alt boyutu olan

Öğrencilere adanma puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark yoktur ( $p>0,05$ ).

#### 4.2.9 Öğretmenlerin İş Arkadaşlarından Destek Görme Durumuna Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin iş arkadaşlarından destek görme durumlarına göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden aldıkları puanlar Mann Whitney U testi kullanılarak Tablo 4.19’de karşılaştırılmıştır.

**Tablo 4.19. Öğretmenlerin İş Arkadaşlarından Destek Görme Durumuna Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması**

|                                         | İş Arkadaşlarından Destek Görme | n   | $\bar{x}$ | SS   | M    | SO    | Z      | p     |
|-----------------------------------------|---------------------------------|-----|-----------|------|------|-------|--------|-------|
| Mesleğe bağlılık                        | Evet                            | 113 | 4,39      | 0,82 | 4,88 | 69,22 | -2,040 | 0,041 |
|                                         | Hayır                           | 19  | 3,84      | 1,11 | 4,00 | 50,34 |        |       |
| Öğrencilere adanma                      | Evet                            | 113 | 4,49      | 0,57 | 4,63 | 68,16 | -1,235 | 0,217 |
|                                         | Hayır                           | 19  | 4,28      | 0,65 | 4,25 | 56,63 |        |       |
| Özverili çalışma                        | Evet                            | 113 | 4,17      | 0,73 | 4,25 | 66,13 | -0,272 | 0,786 |
|                                         | Hayır                           | 19  | 4,20      | 0,78 | 4,00 | 68,68 |        |       |
| Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği | Evet                            | 113 | 4,39      | 0,58 | 4,55 | 68,35 | -1,360 | 0,174 |
|                                         | Hayır                           | 19  | 4,09      | 0,77 | 4,00 | 55,47 |        |       |

Tablo 4.19 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin iş arkadaşlarından destek görme durumlarına göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanları ile Mesleğe bağlılık, Öğrencilere adanma, Özverili Çalışma alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ ). İş arkadaşlarından destek görme durumunun, Mesleğe bağlılık, Öğrencilere adanma, Özverili Çalışma puanlarına ve Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanlarına istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkisi yoktur.

#### 4.2.10 Öğretmenlerin İdarecilerden Destek Görme Durumuna Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin idarecilerden destek görme durumuna göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden aldıkları puanlar Mann Whitney U testi kullanılarak Tablo 4.20’de karşılaştırılmıştır.

**Tablo 4.1. Öğretmenlerin İdarecilerden Destek Görme Durumuna Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması**

|                                                | İdarecilerden Destek Görme | n  | $\bar{x}$ | SS   | M    | SO    | Z      | p     |
|------------------------------------------------|----------------------------|----|-----------|------|------|-------|--------|-------|
| Mesleğe bağlılık                               | Evet                       | 97 | 4,36      | 0,86 | 4,88 | 68,10 | -0,822 | 0,411 |
|                                                | Hayır                      | 35 | 4,18      | 0,93 | 4,50 | 62,06 |        |       |
| Öğrencilere adanma                             | Evet                       | 97 | 4,48      | 0,59 | 4,63 | 68,09 | -0,809 | 0,418 |
|                                                | Hayır                      | 35 | 4,41      | 0,57 | 4,50 | 62,09 |        |       |
| Özverili çalışma                               | Evet                       | 97 | 4,20      | 0,75 | 4,25 | 68,35 | -0,935 | 0,350 |
|                                                | Hayır                      | 35 | 4,09      | 0,71 | 4,00 | 61,37 |        |       |
| <b>Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği</b> | Evet                       | 97 | 4,37      | 0,62 | 4,55 | 68,84 | -1,169 | 0,242 |
|                                                | Hayır                      | 35 | 4,25      | 0,60 | 4,45 | 60,03 |        |       |

Tablo 4.20 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin idarecilerden destek görme durumlarına göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanları ile Mesleğe bağlılık, Öğrencilere adanma ve Özverili Çalışma alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ ). İdarecilerden destek gören ve idarecilerden destek görmeyen öğretmenlerin Mesleğe bağlılık, Öğrencilere adanma ve Özverili Çalışma puanları ile Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanları benzer bulunmuştur.

#### 4.2.11 Öğretmenlerin Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği ile Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanları Arasındaki Korelasyonlara İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği ile Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden aldıkları puanları arasındaki korelasyonlar Tablo 4.21’de verilmiştir.

**Tablo 4.2. Öğretmenlerin Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği ile Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanları Arasındaki Korelasyonlar**

|                                                            |   | Öğrenciyle etkileşim | Öğretim stratejileri | Sınıf yönetimi | Öğretmen<br>Özyeterlilik Ölçeği | Mesleğe bağlılık | Öğrencilere adanma | Özverili çalışma | Öğretmenlik<br>Mesleğine<br>Adanmışlık Ölçeği |
|------------------------------------------------------------|---|----------------------|----------------------|----------------|---------------------------------|------------------|--------------------|------------------|-----------------------------------------------|
| Öğrenciyle etkileşim                                       | r | 1                    | 0,875                | 0,880          | 0,963                           | 0,387            | 0,662              | 0,508            | 0,596                                         |
|                                                            | p | .                    | 0,000*               | 0,000*         | 0,000*                          | 0,000*           | 0,000*             | 0,000*           | 0,000*                                        |
|                                                            | N |                      | 132                  | 132            | 132                             | 132              | 132                | 132              | 132                                           |
| Öğretim stratejileri                                       | r |                      | 1                    | 0,865          | 0,954                           | 0,339            | 0,609              | 0,440            | 0,529                                         |
|                                                            | p |                      | .                    | 0,000*         | 0,000*                          | 0,000*           | 0,000*             | 0,000*           | 0,000*                                        |
|                                                            | N |                      |                      | 132            | 132                             | 132              | 132                | 132              | 132                                           |
| Sınıf yönetimi                                             | r |                      |                      | 1              | 0,947                           | 0,253            | 0,549              | 0,377            | 0,440                                         |
|                                                            | p |                      |                      | .              | 0,000*                          | 0,003            | 0,000*             | 0,000*           | 0,000*                                        |
|                                                            | N |                      |                      |                | 132                             | 132              | 132                | 132              | 132                                           |
| <b>Öğretmen<br/>Özyeterlilik<br/>Ölçeği</b>                | r |                      |                      |                | 1                               | 0,350            | 0,640              | 0,472            | 0,556                                         |
|                                                            | p |                      |                      |                | .                               | 0,000*           | 0,000*             | 0,000*           | 0,000*                                        |
|                                                            | N |                      |                      |                |                                 | 132              | 132                | 132              | 132                                           |
| Mesleğe bağlılık                                           | r |                      |                      |                |                                 | 1                | 0,461              | 0,467            | 0,808                                         |
|                                                            | p |                      |                      |                |                                 | .                | 0,000*             | 0,000*           | 0,000*                                        |
|                                                            | N |                      |                      |                |                                 |                  | 132                | 132              | 132                                           |
| Öğrencilere adanma                                         | r |                      |                      |                |                                 |                  | 1                  | 0,706            | 0,811                                         |
|                                                            | p |                      |                      |                |                                 |                  | .                  | 0,000*           | 0,000*                                        |
|                                                            | N |                      |                      |                |                                 |                  |                    | 132              | 132                                           |
| Özverili çalışma                                           | r |                      |                      |                |                                 |                  |                    | 1                | 0,816                                         |
|                                                            | p |                      |                      |                |                                 |                  |                    | .                | 0,000*                                        |
|                                                            | N |                      |                      |                |                                 |                  |                    |                  | 132                                           |
| <b>Öğretmenlik<br/>Mesleğine<br/>Adanmışlık<br/>Ölçeği</b> | r |                      |                      |                |                                 |                  |                    |                  | 1                                             |
|                                                            | p |                      |                      |                |                                 |                  |                    |                  | .                                             |
|                                                            | N |                      |                      |                |                                 |                  |                    |                  |                                               |

Tablo 4.21 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genel puanları ile Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanları

arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı düzeyde korelasyon olduğu görülmüştür ( $p<0,05$ ). Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genel puanlarının artması, Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanlarını da pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı düzeyde arttırmaktadır. Katılımcı öğretmenlerin Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğine ait Öğrenciyle Etkileşim, Öğretim Stratejileri, Sınıf Yönetimi puanları ile Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğine ait Mesleğe bağlılık, Öğrencilere adanma ve Özverili Çalışma puanları arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı düzeyde korelasyon vardır ( $p<0,05$ ). Öğretmenlerin Öğrenciyle Etkileşim, Öğretim Stratejileri, Sınıf Yönetimi puanlarının her birinin artması, Mesleğe bağlılık, Öğrencilere adanma ve Özverili Çalışma puanlarının her birini pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı düzeyde arttırmaktadır.

## BÖLÜM 5

### TARTIŞMA

Bu bölümde araştırmanın alt problemlerle ilgili olarak araştırma grubunu oluşturan, özel eğitim öğretmenlerinin mesleki öz yeterlilik düzeyleri ve öğretmenlik mesleğine adanmışlık düzeylerinin puan ortalamalarının sosyo-demografik özellikleri arasındaki ilişki ile elde edilen bulgular literatür ışığında ve kendi içinde tartışılmıştır.

#### **5.1 Öğretmenlerin Öz Yeterlilik Ölçeğinden Yaş Değişkenine Göre Aldıkları Puanların Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Tartışma**

Özel eğitim öğretmenlerinin yaş gruplarına göre, Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genel puanları ve ölçeğin alt boyutları olan Öğrenciyle Etkileşim, Öğretim Stratejileri ve Sınıf Yönetimi puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı görülmektedir. Yavuz (2019) ise özel eğitim öğretmenlerin mesleki öz yeterliliklerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi üzerine yaptığı çalışmada, öğretmen öz yeterlilik düzeylerinde genel ölçek puanları ile ölçek alt boyutlarında yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu sonucunu gözlemişlerdir. Yapılan çalışmalara bakıldığında bu bulgular ile benzer sonuçlara ulaşılabilmektedir. Diken ve Özokçu, (2004), Gerez Cantimer, Şengül, ve Akçin, (2017), Guskey ve Passaro (1994) ve Yılmaz ve Çokluk Özbeoğlu (2008) öğretmenler ile bir çalışma gerçekleştirmişler. Bu araştırmaya göre yaş değişkeni ele alındığında öz yeterlilik ile arasında anlamlı bir farklılık olmadığını gözlemlememişlerdir. Fakat araştırma ile birlikte yaş değişkeni ile öz yeterlik arasında anlamlı ilişki olduğunu ortaya çıkaran çeşitli çalışmalara da rastlanmaktadır. Piştav Akmeşe ve Kayhan (2017) de özel eğitim öğretmenleri ile yürüttükleri araştırmaya göre uygulama, değerlendirme ve mesleki öz yeterlik ölçeğinin alt boyutlarında 25 yaş ve altı öğretmenlerin düşük puan aldıkları gözlenmiştir. Bununla birlikte ölçek planlama alt boyutunda ise 26-30 yaş arası özel eğitim öğretmenleri düşük puan almışlardır. Bandura (2004) ve Milner ve Hoy, (2003)' a göre bireyin bir alanda iyi bir düzeye erişmesi o alandaki çalışma deneyimiyle ilgilidir. Bu açıklamaya göre öz yeterlilik, bireyin mesleğe devam ettiği yıllarda edindiği deneyim ile ilişkilidir. Fakat yapılan bu araştırmada, öğretmenlerin öz yeterlilik düzeylerinin yaş değişkenine göre

farklılık göstermediği sonucunun elde edilmesi ile yaş faktörünün etkili bir değişken olmadığı söylenebilir.

## **5.2 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Tartışma**

Araştırmaya katılan özel eğitim öğretmenlerin cinsiyetine göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genel puanları ve Öğrenciyle Etkileşim, Öğretim Stratejileri, Sınıf Yönetimi alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı saptanmıştır. Buna paralel olarak Bayrakdar, Batık ve Barut (2016) ve Yavuz ve Gezgin (2017)'de cinsiyet değişkenini ele alarak yaptıkları araştırmada, özel eğitim öğretmen adaylarında bu değişkene göre anlamlı bir olmadığını gözlemlemişlerdir. Bununla birlikte Yavuz (2019) özel eğitim öğretmenleri ile yaptığı çalışmada mesleki öz yeterliliği farklı değişkenler açısından incelemiştir. Araştırmaya göre öğretmen öz-yeterlik düzeyleri hem genel ölçek puanı olarak, hem de ölçek alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre kadın öğretmenler açısından anlamlı farklılık gösterdiğini ifade etmiştir. Bu araştırmada kadın öğretmenlerde öz yeterlik seviyelerinin yüksek çıkması, öğretmenlik mesleğinin kadınlar için daha uygun bir meslek olarak düşünülmesinden ortaya çıkmış olabilir. Ancak yapılan bu araştırmada bu yönde bir sonuç elde edilmediğinden, cinsiyetin öz yeterlilik algı düzeyinde etkili bir değişken olmadığı düşünülebilir.

## **5.3 Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Tartışma**

Özel eğitim öğretmenlerinin medeni durumuna göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genel puanları ve Öğrenciyle Etkileşim, Öğretim Stratejileri, Sınıf Yönetimi alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark bulunmadığı görülmüştür. Alan yazın incelendiğinde öğretmenlerin öz yeterlilik algılarını medeni durumlarına göre ele alan çalışmaya rastlanmamıştır. Yapılan bu çalışmaya göre ise, öğretmenlerin medeni durumlarının öz yeterlilik algıları üzerinde bir etkisi olmadığı sonucunun bulunması, medeni durumun öz yeterlilik ile ilgili etkili bir değişken olmadığını ortaya koymaktadır.

#### **5.4 Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Tartışma**

Özel eğitim öğretmenlerinin meslekteki kıdemine göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genel puanları ve ölçeğin alt boyutları olan Öğrenciyle Etkileşim, Öğretim Stratejileri ve Sınıf Yönetimi puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark bulunmamıştır. Karahan ve Uyanık-Balat (2011)'de yaptıkları araştırmada benzer bulgulara ulaşmıştır. Saracaloğlu ve Yenice (2009)'da fen bilgisi ve sınıf öğretmenleri ile bir araştırma yapmışlardır. Bu araştırmaya göre çalışma yılı değişkenine göre öz yeterlilik düzeylerinde anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Bununla birlikte Yavuz (2019)'da öğretmenlerin öz yeterlilik düzeyleri genel ölçek puanı ve ölçek alt boyutlarından çalışma yılı değişkeni açısından yaptığı araştırma sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık olmadığı sonucunu ortaya koymuştur. Bu araştırma sonuçlarına göre çalışma yılı değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık olmamasına rağmen, çalışma yılı değişkeninin öğretmen öz yeterliliği için önemli bir yere sahip olduğu düşünülmektedir. Çünkü özel eğitim öğretmenlerinin mesleki çalışma yılı arttıkça edindiği deneyim ve mesleki tecrübeler de artacaktır. Ayrıca, öğrencilerin gelişim dönemleri ve özellikleri ile ilgili daha fazla bilgi sahibi olacak, daha iyi tanıyacak ve uzmanlığı artacaktır (Soodak ve Podell, 1993). Alanyazına bakıldığında bu düşüncüyü destekleyen sonuçlar görülmektedir. Pistav Akmeşe ve Kayhan (2017)'de öğretmenlerle yaptıkları araştırmada çalışma yılı 16-20 yıl arasında olan öğretmenlerde, oyun öğretiminde oyun öz yeterlilik seviyelerinin daha yüksek olduğu sonucunu gözlemlenmiştir. Bunun yanı sıra özel eğitim öğretmenlerinin mesleği sürdürme yılının artması ile birlikte öz yeterlilik düzeylerinin de arttığını ifade eden araştırmalar vardır (Darling-Hammond, 2003; Soodak ve Podell, 1993).

#### **5.5 Öğretmenlerin Eğitim Durumuna Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Tartışma**

Öğretmenlerin meslekteki kıdemine göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genel puanları ve ölçeğin alt boyutları olan Öğrenciyle Etkileşim, Öğretim Stratejileri ve Sınıf Yönetimi puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark

bulunmamıştır. Yapılan araştırmalar incelendiğinde literatürde öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerini aldıkları eğitim durumuna göre ele alan pek fazla çalışma olmadığı görülmüştür. Küçüktepe (2007)'nin ortaya koyduğu araştırmada ilköğretim öğretmenlerinin eğitim süresinin 2 ile 6 yıl arasında değişmekte olduğu ve bu gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Ancak bununla birlikte bireylerin belirli bir alanla ilgili aldıkları eğitim ile kendilerini geliştirmeleri o alan ile ilgili kişinin öz yeterliliklerinin artmasına olumlu etki edeceği düşünülebilir.

### **5.6 Öğretmenlerin İşinden Memnuniyet Durumuna Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Tartışma**

Öğretmenlerin işinden memnuniyet durumuna göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genel puanları ve ölçeğin alt boyutları olan Öğrenciyle etkileşim ve Öğretim Stratejileri puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olduğu belirlenmiştir. Buna karşın Yavuz (2017) de yaptığı araştırmada kaynaştırma uygulamalarında çalışan öğretmenlerin mesleki öz yeterlilik düzeyleri ile meslekte çalışma isteyip istememe değişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığını ortaya koymuştur. Yapılan araştırmalar incelendiğinde öğretmenlerin öz yeterlilik düzeylerinin işinden memnuniyet durumuna göre değerlendirildiği fazla sayıda araştırma olmadığı görülmüştür. Bu çalışmaya göre ise, işinden memnun olan öğretmenlerin Öğrenciyle etkileşim, Öğretim Stratejileri puanları ve Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genel puanları, işinden memnun olmayan öğretmenlere göre yüksek bulunması, bu öğretmenlerin işlerini yaparken daha yüksek motivasyon ile mesleği sürdürebilecekleri ve dolayısıyla öğrencilerle etkileşimlerinin de daha iyi olabileceği söylenebilir. Bununla birlikte işinden memnun olan öğretmenlerin mesleki olarak gelişime açık olabilecekleri ve buna bağlı olarak da mesleki öz yeterliliklerinin yüksek olabileceği söylenebilir.

### **5.7 Öğretmenlerin Ücretten Memnuniyet Durumuna Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Tartışma**

Öğretmenlerin ücret memnuniyeti durumuna göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genel puanları ile Öğrenciyle Etkileşim, Öğretim Stratejileri, Sınıf Yönetimi alt

boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı saptanmıştır. Yavuz (2017)'de yaptığı araştırmada kaynaştırma uygulamalarında çalışan öğretmenlerin mesleki yeterlilik düzeyleri ile aldıkları ücreti yeterli görüp görmedikleri değişkeni arasında anlamlı bir fark bulamamıştır. Ancak yapılan araştırmaları incelediğimizde ücret değişkeninin öz yeterlilik için önemli bir değişken olduğunu belirten araştırmalar bulunmaktadır. Milner (2002)'de yaptığı araştırmaya göre ise ücret faktörü öz yeterlik algısını olumlu olarak etki etmektedir. Güneş (2016)'da yaptığı araştırmada özel gereksinimli bireylerle çalışan öğretmenlerin aldıkları maaşları yeterli bulmadıklarını ortaya koymuş ve ücret değişkeninin öğretmenin niteliğini etkileyen önemli bir faktör olduğunu vurgulamaktadır. Bu araştırmada ise ücret değişkeni ile öğretmen öz yeterliği arasında anlamlı bir ilişkinin saptanmaması, özel eğitim öğretmenliğinin diğer öğretmenliklerden daha fazla fedakarlık gerektiren bir alan olması ile ilgili olduğu düşünülebilir. Özel eğitim öğretmenleri mesleklerini sürdürürken maddi endişeler ile icra etmemişlerdir. Dolayısıyla özel gereksinimli bireylerle çalışan öğretmenlerin aldıkları ücreti yeterli görüp görmemelerinin mesleki yeterliliklerini etkilemediğini söyleyebiliriz.

### **5.8 Öğretmenlerin İş Arkadaşlarından Destek Görme Durumuna Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Tartışma**

Öğretmenlerin iş arkadaşlarından destek görme durumlarına göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genel puanları ile Öğrenciyle Etkileşim, Öğretim Stratejileri, Sınıf Yönetimi alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı görülmüştür. Yavuz (2019)'da yaptığı araştırmada öğretmen öz yeterlilik düzeylerinde hem genel ölçek puanları, hem de ölçek alt boyutlarında iş arkadaşlarından destek görme değişkeni açısından öğretmenleri değerlendirildiğinde, anlamlı bir farklılık olmadığını gözlemlemiştir. Konu ile ilgili alanyazın incelendiğinde bu araştırma sonuçları ile benzer sonuçlar olduğu görülmüştür. Ruble, Usher ve McGrew (2015)'te yaptıkları araştırmada, öğretmenlerin öz yeterlilikleri ile iş arkadaşlarından destek görmeleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya

koymuşlardır. Bu araştırmaların yanı sıra bu bulgularla ile benzer olmayan araştırma sonuçları da saptanmıştır. Milner (2002)' de lise öğretmenleriyle bir araştırma yapmıştır ve yaptığı araştırmada arkadaşlarından destek görmenin öz yeterliği olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Billingsley ve Cross'a (1992) göre de arkadaşlarından destek görme öğretmenlerin öz yeterliğini olumlu olarak etkilemektedir. Kaner (2007)'de sınıf öğretmenleri ile yaptığı araştırmada, etkili iletişim kurabilme yeterlikleri ile mesleki yetkinlik inançları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu araştırmaya katılan özel eğitim öğretmenlerinin iş arkadaşlarından destek görme değişkeni açısından öz yeterlik düzeylerinde anlamlı farklılık saptanmaması, bu araştırmaya katılan öğretmenlerin kendi öğrencileri ile bireysel çalışma özellikleri ile ilgili olabilir. Öğretmenler, bireysel çalışmayı ön plana koyarak, diğer iş arkadaşlarından destek istememiş olabilirler.

#### **5.9 Öğretmenlerin İdarecilerden Destek Görme Durumuna Göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Tartışma**

Öğretmenlerin idarecilerden destek görme durumlarına göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genel puanları ile Öğrenciyle Etkileşim, Öğretim Stratejileri, Sınıf Yönetimi alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı görülmüştür. Yavuz (2019)'da öğretmenlerin idarecilerden destek görme değişkenine göre, öğretmen öz yeterlik düzeylerinde hem genel ölçek puanları, hem de ölçek alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bununla birlikte alanyazında idarecilerden destek görmenin öğretmen öz yeterliğine olumlu etkisinin olduğunu ortaya çıkaran çeşitli veriler bulunmaktadır. Bensky, Shaw, Gouse, Bates, Dixon ve Beane (1980), Billingsley ve Cross (1992) ve Skaalvik ve Skaalvik (2010) yaptıkları araştırmaların sonuçlarına göre öğretmenlerin idarecilerden destek görmesi öz yeterliği olumlu olarak etkilemektedir. Yine Johnson, Kraft ve Papay (2012) yaptıkları araştırmada okullarda idarecilerin öğretmenlerle işbirliği içinde olması öğretmen niteliklerine olumlu yönde katkı sağladığı sonucu görülmüştür. Bu da öğrencilerin okul başarısının artmasını sağlayacaktır. Dolayısıyla, okulda idarecilerin destek olması öğretmenlerin öz yeterlik algılarına olumlu yönde fayda sağlayacaktır. Yapılan bu araştırmadan elde edilen sonuca göre öğretmenlerin

idarecilerden destek görme değişkenine göre öz yeterlilik düzeyinde anlamlı bir farklılık gözlenmemesini öğretmenlik mesleğinin özelliğinden kaynaklanmış olabileceği söylenebilir. Özkan ve Arslantaş (2013) göre mesleğini seven ve benimseyen iyi bir öğretmen şartlar ne olursa olsun öğrencilerle iyi iletişim kurar. Bu nedenle bu araştırmaya katılan özel eğitim öğretmenleri de öğretmenlik meslek ahlakından ötürü idarecilerin kendilerine destek verip vermemesinden etkilenmemiş olabilirler.

#### **5.10 Öğretmenlerin Yaş Grubuna Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Tartışma**

Öğretmenlerin yaş gruplarına göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık genel puanları ve ölçeğin alt boyutları olan Mesleğe bağlılık, Öğrencilere adanma ve Özverili Çalışma puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı belirlenmiştir. Canlı (2020)' de yaptığı araştırmada elde ettiği verilerin sonucuna göre okul yöneticileri ve öğretmenlerin mesleğe adanmışlık düzeyleri arasında yaşlarına göre anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Konu ile ilgili alanyazın incelendiğinde bu araştırmaya benzer pek fazla çalışma olmadığı görülmüştür. Yapılan bu araştırmada ise öğretmenlerin mesleğe adanmışlıklarının yaş grubuna göre değişkenlik göstermediği sonucuna bağlı olarak, öğretmenlik mesleğinin özelliği itibari ile fedakarlık ve çocuk sevgisi ile ilişkili olabileceği düşüncesiyle yaş değişkeninin mesleki adanmışlık üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığını söyleyebiliriz.

#### **5.11 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Tartışma**

Öğretmenlerin cinsiyetine göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanları ve Mesleğe bağlılık, Öğrencilere adanma ve Özverili Çalışma alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı saptanmıştır. Ertürk (2011) de yaptığı araştırmada, kadınların öğretmenlik mesleğine adanmışlıklarının erkeklerden daha yüksek olduğunu; okula ve çalışma grubuna adanmışlıklarının erkeklerden daha düşük olduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışmada okula ve çalışma grubuna adanmışlık boyutlarında erkek ve kadın

öğretmenlerin algı düzeyleri “yüksek” olmakla birlikte; öğretmenlik mesleğine adanmışlık boyutunda erkek öğretmenlerin algısı “yüksek”, kadın öğretmenlerin algısı ise “çok yüksek” düzeyde çıkmıştır. Alper Apak (2008), Artun (2008), Eroğlu (2007) ve Zöğ (2007); yaptıkları çalışmaların sonucunda, okula adanma boyutunda cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark bulmazken, anlamlı fark bulan araştırmada da bulunmamıştır. Öğretim işlerine adanma boyutunda Alper Apak (2009) ve Artun (2008), kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere kıyasla kendilerini daha fazla öğretim işlerine adadıkları sonucunu ortaya koyarken; Eroğlu (2007) ve Zöğ (2007) öğretmenlik mesleğine adanmışlığın cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark olmadığını saptamışlardır. Diğer taraftan Alper Apak (2009), Artun (2008) ve Eroğlu (2007), cinsiyete göre öğretmenlik mesleğine adanma puanlarının anlamlı düzeyde farklılaştığını ve kadın öğretmenlerin bu boyuttaki adanmışlıklarının erkek öğretmenlerinkinden daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Zöğ (2007) ise, öğretmenlik mesleğine adanmışlığın cinsiyet değişkenine göre fark olmadığı sonucunu bulmuştur. Bu çalışmada ise; öğretmenlik mesleğine adanmışlık ile ilgili olarak, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark saptanmamıştır. Bu durum, kadın öğretmenlerin cinsiyet özelliğinden kaynaklanan annelik duygusu ile daha sevecen, duygusal ve çocuklara bağlı olması ile, erkek öğretmenlerin ise, ailenin ekonomik ihtiyaçlarının karşılanmasından daha çok sorumlu olmaları ile açıklanabilir.

#### **5.12 Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Tartışma**

Öğretmenlerin medeni durumuna göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanları ve Mesleğe bağlılık, Öğrencilere adanma, Özverili Çalışma alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark bulunmadığı tespit edilmiştir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde literatürde öğretmenlerin adanmışlık düzeylerini medeni durumlarına göre ele alan pek fazla çalışma olmadığı görülmüştür. Bu araştırmadan elde edilen bulgu ise, medeni durumun öğretmenlik mesleğine adanmışlık ile ilgili olarak ayırt edici bir özellik taşımadığını düşündürmektedir.

### **5.13 Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Tartışma**

Öğretmenlerin meslekteki kıdemine göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanları ve ölçeğin alt boyutları olan Mesleğe bağlılık, Öğrencilere adanma, Özverili Çalışma puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark bulunamamıştır. Kozikoğlu ve Özcanlı (2020)' de yaptıkları çalışmada öğretmenlerin 21.yy öğreten becerilerinde ve mesleğe adanmışlıklarında 1-5 yıl arası deneyime sahip öğretmenlerin 6-10 yıl arası deneyime sahip öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu sonucu, 6-10 yıl arası deneyime sahip öğretmenler ile 16 yıl ve üzeri deneyime sahip öğretmenler arasında 16 yıl ve üzeri deneyime sahip öğretmenlerin lehine anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Canlı (2020)' de okul yöneticileri ve öğretmenler ile yaptığı çalışmada mesleğe adanmışlık düzeylerinin kıdeme göre farklılık yaratmadığı ve mesleki adanmışlığa dair fikirlerinin benzer şekilde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yapılan bu araştırmanın sonucuna göre ise, öğretmenlerin mesleğe adanmışlıklarında mesleki kıdem değişkeninin etkili bir değişken olmadığı düşünülmektedir.

### **5.14 Öğretmenlerin Eğitim Durumuna Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Tartışma**

Öğretmenlerin eğitim durumuna göre Özverili çalışma puanları ve Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte Turhan, Demirli ve Nazik (2012)'de yaptıkları çalışmada sınıf öğretmenliği mesleğini icra ederken, lisans mezunlarının, önlisans ve lisansüstü mezunlarına göre daha az zorlandıkları sonucunu ortaya koymuşlardır. Canlı (2020)'de okul yöneticileri ve öğretmenlerin mesleğe adanmışlık düzeyleri ile ilgili yaptığı çalışmada, eğitim düzeylerine öğretmenlik mesleğine adanmışlık ile ilgili elde ettiği verilerden genel anlamda adanmışlık, mesleğe bağlılık ve özverili çalışma konusunda öğretmenlerin görüşlerinde farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmada lisansüstü mezunu öğretmenlerin Özverili çalışma puanları ve Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanları, lisans

mezunu öğretmenlerin özverili çalışma puanları ve Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmasının sebebi olarak aldıkları eğitimin gerek nitelik ve gerekse nicelik olarak daha yüksek düzeyde olması söylenebilir. Ayrıca Lisansüstü eğitim görmüş öğretmenlerin meslekleri ile ilgili daha fazla kuramsal bilgiye sahip olmaları ve bu kuramsal bilgileri uygulama istekleri mesleğe adanmışlık düzeylerini arttırdığı düşünülmektedir.

#### **5.15 Öğretmenlerin İşinden Memnuniyet Durumuna Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Tartışma**

Öğretmenlerin işinden memnuniyet durumuna göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanları ve ölçeğin alt boyutları olan Mesleğe bağlılık, Öğrencilere adanma, Özverili Çalışma puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olduğu belirlenmiştir. Yapılan araştırmanın sonucunda elde edilen bulgulara göre işinden memnun olan öğretmenlerin mesleğe bağlı olmaları, özverili çalışma ve öğrencilere adanmalarının yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. İşinden memnun olan öğretmenlerin işlerini severek ve isteyerek yapmalarının adanmışlıklarına etkisinin olumlu yönde olacağı ve dolayısıyla mesleğe adanmışlıklarının yüksek olacağı düşünülmektedir. İşinden memnun olmayan öğretmenler için ise tam tersi bir durum söz konusu olduğu söylenebilir. İşinden memnun olmama durumu özel eğitim öğretmenlerinin mesleğini icra ederken daha az sabır göstermesine ve daha az üretken olmasına sebep olacağı için bu durumun mesleğe bağlılık, özverili çalışma ve öğrencilere adanmalarını olumsuz yönde etkileyeceğinden, genel anlamda da adanmışlıklarının düşük olmasına sebep olacağı düşünülmektedir. Literatürde yapılan diğer araştırmalar incelendiğinde ise öğretmenlerin adanmışlık düzeylerini işinden memnun olma durumuna göre ele alan pek fazla çalışma olmadığı görülmüştür.

#### **5.16 Öğretmenlerin Ücretten Memnuniyet Durumuna Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Tartışma**

Öğretmenlerin ücretten memnuniyet durumlarına göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanları ile Mesleğe bağlılık, Özverili Çalışma alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olduğu saptanmıştır. Buna göre aldığı ücretten memnun olan öğretmenler yaşamsal ihtiyaçlarını giderme ile ilgili daha az kaygılı olabileceklerinden, mesleğinde daha özverili çalışabilirler ve mesleğe adanmışlıklarının yüksek olması söz konusu olabilir. Aldığı ücretten memnun olmayan öğretmenler ise, mesleğini ortaya koyarken motivasyonları düşük olabilir ve buna bağlı olarak işini yaparken memnuniyetsiz olabilirler. Bu durum mesleki bağlılıklarının düşük olmasına sebep olacağı düşünülmektedir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde ise literatürde öğretmenlerin adanmışlık düzeylerini ücretten memnun olma durumuna göre ele alan pek fazla çalışma olmadığı görülmüştür.

#### **5.17 Öğretmenlerin İş Arkadaşlarından Destek Görme Durumuna Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Tartışma**

Öğretmenlerin iş arkadaşlarından destek görme durumlarına göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanları ile Mesleğe bağlılık, Öğrencilere adanma, Özverili Çalışma alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı görülmüştür. Araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin iş arkadaşlarından destek görme durumlarına göre öğretmenlik mesleğine adanmalarında anlamlı bir farklılık olmamasının özel eğitim öğretmenlerinin, özel gereksinimli bireylerin özellikleri sebebiyle ihtiyaçları doğrultusunda bireysel çalışma sürdürmelerinin etkisi olduğu düşünülmektedir. Özel eğitim öğretmenlerinin birçoğunun meslek seçiminde kendi tercihleri ile bu branşı seçmiş olmaları kişilik özellikleri itibariyle özverili ve fedakar bireyler olduklarını düşündürmektedir. Bu fikir, özel eğitim öğretmenlerinin iş arkadaşlarından destek

görmeseler bile destek gören meslektaşları ile aralarında anlamlı bir farklılık olmaması sonucunu desteklemektedir. Literatürde yapılan diğer araştırmalar incelendiğinde ise öğretmenlerin adanmışlık düzeylerini iş arkadaşlarından destek görme durumuna göre durumuna göre inceleyen pek fazla çalışma olmadığı görülmüştür.

#### **5.18 Öğretmenlerin İdarecilerden Destek Görme Durumuna Göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Tartışma**

Öğretmenlerin idarecilerden destek görme durumlarına göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanları ile Mesleğe bağlılık, Öğrencilere adanma ve Özverili Çalışma alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı görülmüştür. Alan yazın incelendiğinde özel eğitim öğretmenlerinin idarecilerden destek görme durumuna göre öğretmenlik mesleğine adanmışlıklarını inceleyen pek fazla çalışmaya rastlanmamıştır. Özel gereksinimli olan bireylerle çalışan öğretmenlerde, normal gelişim gösteren çocuklarla çalışan öğretmenlere göre daha fazla mesleki yeterlik, fedakarlık, sabır, beceri ve öğretmen öz-yeterlik duygusu gerektirmektedir (Karahan ve Uyanık-Balat, 2011). Bu yapılan çalışmada ise, özel eğitim öğretmenlerinin mesleğin gerektirdiği bu nitelikleri kapsayan kişilik özelliklerine sahip oldukları fikrinden hareketle, öğretmenlerin idarecilerden destek görüp görmemelerinin öğrencilere adanmalarına, özverili çalışmalarına ve mesleğe adanmalarında anlamlı bir fark yaratmadığını desteklemiştir.

## BÖLÜM 6

### SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen sonuçlara ve bu sonuçlar bağlamında geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

#### 6.1. Özel Eğitim Öğretmenlerinin Mesleki Öz Yeterliliğine İlişkin Sonuçlar

1. Özel eğitim öğretmenlerinin yaş gruplarına göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genel puanları ve ölçeğin alt boyutları olan Öğrenciyle Etkileşim, Öğretim Stratejileri ve Sınıf Yönetimi puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı tespit edilmiştir. Yaş grupları fark etmeksizin öğretmenlerin Öğrenciyle Etkileşim, Öğretim Stratejileri ve Sınıf Yönetimi puanları ile Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genel puanlarının benzer olduğu bulunmuştur.

2. Öğretmenlerin cinsiyetine göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genel puanları ve Öğrenciyle Etkileşim, Öğretim Stratejileri, Sınıf Yönetimi alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı tespit edilmiştir. Kadın ve erkek öğretmenlerin Öğrenciyle Etkileşim, Öğretim Stratejileri, Sınıf Yönetimi puanları ve Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genel puanlarının benzer olduğu bulunmuştur.

3. Öğretmenlerin ücret memnuniyeti durumuna göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genel puanları ile Öğrenciyle Etkileşim, Öğretim Stratejileri, Sınıf Yönetimi alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı tespit edilmiştir. Aldığı ücretten memnun olan ve aldığı ücretten memnun olmayan öğretmenlerin Öğrenciyle Etkileşim, Öğretim Stratejileri, Sınıf Yönetimi puanları ve Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genel puanları benzer bulunmuştur.

4. Öğretmenlerin iş arkadaşlarından destek görme durumlarına göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genel puanları ile Öğrenciyle Etkileşim, Öğretim Stratejileri, Sınıf Yönetimi alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı tespit edilmiştir. İş arkadaşlarından destek görme durumunun,

Öğrenciyle Etkileşim, Öğretim Stratejileri, Sınıf Yönetimi puanlarına ve Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genel puanlarına istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkisi olmadığı bulunmuştur.

5. Öğretmenlerin idarecilerden destek görme durumlarına göre Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genel puanları ile Öğrenciyle Etkileşim, Öğretim Stratejileri, Sınıf Yönetimi alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı tespit edilmiştir. İdarecilerden destek gören ve idarecilerden destek görmeyen öğretmenlerin Öğrenciyle Etkileşim, Öğretim Stratejileri, Sınıf Yönetimi puanlarına ve Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği genel puanları benzer bulunmuştur.

## **6.2. Özel Eğitim Öğretmenlerinin Mesleğine Adanmışlığına İlişkin Sonuçlar**

1. Öğretmenlerin yaş gruplarına göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık genel puanları ve ölçeğin alt boyutları olan Mesleğe bağlılık, Öğrencilere adanma ve Özverili Çalışma puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin yaş grupları fark etmeksizin Mesleğe bağlılık, Öğrencilere adanma ve Özverili Çalışma puanları ile Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık genel puanları benzer bulunmuştur.

2. Öğretmenlerin cinsiyetine göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanları ve Mesleğe bağlılık, Öğrencilere adanma ve Özverili Çalışma alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı bulunmuştur. Kadın ve erkek öğretmenlerin Mesleğe bağlılık, Öğrencilere adanma, Özverili Çalışma ve Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık ölçeği genel puanları benzer olduğu tespit edilmiştir.

3. Öğretmenlerin medeni durumuna göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanları ve Mesleğe bağlılık, Öğrencilere adanma, Özverili Çalışma alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark bulunmadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin medeni durumu fark etmeksizin Mesleğe

bağlılık, Öğrencilere adanma, Özverili Çalışma puanları ve Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanlarının benzer olduğu bulunmuştur.

4. Öğretmenlerin mesleki kıdemine göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanları ve ölçeğin alt boyutları olan Mesleğe bağlılık, Öğrencilere adanma, Özverili Çalışma puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı tespit edilmiştir. Meslekte 1-10 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenlerin ölçek genel puanları ile ölçeğe ait alt boyutlardan aldıkları puan ortalamaları daha yüksek olduğu bulunmuştur fakat bu durumun istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulunmuştur.

5. Öğretmenlerin eğitim durumuna göre Özverili çalışma puanları ve Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olduğu tespit edilmiştir. Lisansüstü mezunu öğretmenlerin Özverili çalışma puanları ve Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanları, lisans mezunu öğretmenlerin Özverili çalışma puanları ve Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu sonucu bulunmuştur.

6. Öğretmenlerin işinden memnuniyet durumuna göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanları ve ölçeğin alt boyutları olan Mesleğe bağlılık, Öğrencilere adanma, Özverili Çalışma puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olduğu tespit edilmiştir. İşinden memnun olan öğretmenlerin Mesleğe bağlılık, Öğrencilere adanma, Özverili Çalışma puanları ile Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanları, işinden memnun olmayan öğretmenlerin Mesleğe bağlılık, Öğrencilere adanma, Özverili Çalışma puanları ve Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur.

7. Öğretmenlerin ücretten memnuniyet durumlarına göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanları ile Mesleğe bağlılık, Özverili Çalışma alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olduğu tespit edilmiştir. Aldığı ücretten memnun olan öğretmenlerin Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanları ile Mesleğe bağlılık, Özverili Çalışma alt

boyutlarından aldıkları puanlar, aldığı ücretten memnun olmayan öğretmenlerin Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanları ile Mesleğe bağlılık ve Özverili Çalışma alt boyutlarından aldıkları puanlardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek hesaplanmıştır. Öğretmenlerin ücretten memnuniyet durumlarına göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği alt boyutu olan Öğrencilere adanma puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı sonucu bulunmuştur.

8. Öğretmenlerin iş arkadaşlarından destek görme durumlarına göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanları ile Mesleğe bağlılık, Öğrencilere adanma, Özverili Çalışma alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı bulunmuştur. İş arkadaşlarından destek görme durumunun, Mesleğe bağlılık, Öğrencilere adanma, Özverili Çalışma puanlarına ve Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanlarına istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkisi olmadığı tespit edilmiştir.

9. Öğretmenlerin idarecilerden destek görme durumlarına göre Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanları ile Mesleğe bağlılık, Öğrencilere adanma ve Özverili Çalışma alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı tespit edilmiştir. İdarecilerden destek gören ve idarecilerden destek görmeyen öğretmenlerin Mesleğe bağlılık, Öğrencilere adanma ve Özverili Çalışma puanları ile Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği genel puanları benzer bulunmuştur.

### **6.3. Öneriler**

Bu bölümde araştırma sonuçlarından hareketle geliştirilen önerilere, uygulamaya yönelik önerilere ve ileri araştırmalara yönelik önerilere yer verilmiştir.

#### **6.3.1. Uygulamaya Yönelik Öneriler**

Özel eğitim öğretmenlerinin mesleki öz yeterlilik düzeyleri ile mesleki adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışma sonuçları doğrultusunda geliştirilen önerilere aşağıda yer verilmiştir.

1. Araştırmanın sonucuna göre, yüksek lisans yapan özel eğitim öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği özverili çalışma puanlarının lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bunun nedeni olarak lisans mezunu öğretmenlerin öğrencilerden beklenti düzeyinin düşük olması, buna karşın yüksek lisans mezunlarının da hem mesleki olarak farkındalıklarının yüksek olması, hem de akademik olarak daha donanımlı öğretmenler olmaları öğrencilerinin başarılı olacaklarına dair inançlarının yüksek olması ile birlikte daha özverili çalışacakları düşünülmektedir. Lisans mezunu olan özel eğitim öğretmenlerinin mesleğini sürdürürken, aynı zamanda yüksek lisans yapmaları için motive edici faktörler (derece-kadro yükselmesi, maaşta artış) arttırılabilir.

2. Araştırma sonucuna göre, işinden memnun olmayan öğretmenlerin Mesleğe bağlılıkları, Öğrencilere adanmaları, Özverili Çalışmaları ve Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlıkları işinden memnun olan öğretmenlere göre daha düşük olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin yaptıkları işten memnun olmalarını sağlayacak meslek kanunu ile ilgili yasal düzenlemeler yapılabilir. Mesleki farkındalık eğitimleri arttırılabilir.

3. Araştırma sonucuna göre, aldığı ücretten memnun olan öğretmenlerin Mesleğe bağlılıklarının ve Özverili Çalışmalarının, aldığı ücretten memnun olmayan öğretmenlerin Mesleğe bağlılık ve Özverili Çalışmalarına göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ekonomik faktörler tüm meslek gruplarında olduğu üzere öğretmenlik mesleğinde de mesleğe bağlılığı, çalışma performansını etkileyebilmektedir. Öğretmen maaşlarının arttırılması ile öğretmenlerin mesleğe bağlılıklarının ve özverili çalışmalarının arttırılabileceği düşünülmektedir.

### **6.3.2. İleri Araştırmalara Yönelik Öneriler**

1. Araştırmanın sonuçlarına göre, özel eğitim öğretmenlerinin mesleki öz yeterlilik düzeylerinin yaş, cinsiyet, ücret memnuniyeti, iş arkadaşlarından destek görme ve idarecilerden destek görme durumlarına göre farklılık göstermediği saptanmıştır. Buna göre özel gereksinimli bireylerle çalışan farklı branştan öğretmenler ile araştırma yapılması önerilebilir.

2. Örneklem grubu dikkate alındığında, yalnızca devlet okullarında çalışan özel eğitim öğretmenleri ile sınırlı kalmayarak, hem devlet hem özel özel eğitim okullarında görev yapan özel eğitim öğretmenlerinin mesleki öz yeterlilik ve mesleğe adanmışlık düzeylerinin incelenerek karşılaştırılmasının yapılması önerilebilir.

3. Özel eğitim öğretmenlerinin mesleki öz yeterlilik ve mesleki adanmışlık düzeylerinin, nitel araştırma yöntemiyle daha derinlemesine inceleme yapılması önerilebilir. Yine aynı grupla deneysel araştırmalar yapılabilir.

4. Araştırmanın sonuçlarına göre, özel eğitim öğretmenlerinin mesleki adanmışlık düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, iş arkadaşlarından destek görme, idarecilerden destek görme durumlarına göre farklılık göstermediği saptanmıştır. Buna göre özel gereksinimli bireylerle çalışan farklı branştan öğretmenler ile mesleki adanmışlık düzeylerine ilişkin araştırma yapılması önerilebilir.

5. Özel eğitim öğretmenlerinin mesleki öz yeterlilik düzeylerini eğitim düzeylerine göre, işinden memnuniyet duyma durumlarına göre inceleyen pek fazla araştırmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle bu alt amaçlar ile ilgili daha fazla araştırma yapılması önerilebilir.

6. Yapılan araştırmalar incelendiğinde, özel eğitim öğretmenlerinin mesleki adanmışlık düzeylerini yaş grubuna göre, medeni durumlarına göre, işinden memnuniyet duyma, aldığı ücretten memnuniyet duyma, iş arkadaşlarından destek görme ve idarecilerden destek görme durumlarına göre inceleyen az sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Dolayısıyla öğretmenlerin mesleki adanmışlık düzeylerini bu alt amaçlar doğrultusunda inceleyen daha fazla araştırma yapılması önerilebilir.

## KAYNAKÇA

- 573 Sayılı Özel Eğitim Hakkında KHK (1997). [https://orgm.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2012\\_10/10111011\\_ozel\\_egitim\\_kanun\\_hukmunda\\_kararname.pdf](https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2012_10/10111011_ozel_egitim_kanun_hukmunda_kararname.pdf) (T.C. Resmi Gazete, 23004.)
- Akçamete, G. (2010). *Özel gereksinimi olan çocuklar*. G. Akçamete (Ed.), Genel eğitim okullarında özel gereksinimi olan öğrenciler ve özel eğitim içinde (s. 31-74). Ankara: Kök Yayıncılık.
- Akmeşe, P. P., ve Kayhan, N. (2017). Özel eğitim öğretmenlerinin oyun öğretimine ilişkin öz-yeterlik düzeylerinin incelenmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 18(01), 1-26.
- Antonison, M. (2010). *Evaluation of work engagement as a measure of psychological well-being from work motivation*. The University of Alabama in Huntsville, Huntsville-Alabama.
- Apak, E. G. A. (2009). *Yıldırma eylemleri ve örgütsel adanmışlık ilişkisi: İlköğretim okulu öğretmenleri üzerinde bir araştırma (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Arrowsmith, J., ve Parker, J. (2013). The meaning of ‘employee engagement’ for the values and roles of the HRM function. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2692-2712.
- Artun, B. (2008). *Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin Örgütsel Değişmeye İlişkin Tutumlarına Etkisi (Sakarya İli Örneği)*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Attridge, M. (2009). Measuring and managing employee work engagement: A review of the research and business literature. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24(4), 383-398.

- Bakker, A. B., ve Bal, M. P. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of occupational and organizational psychology*, 83(1), 189-206.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., ve Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Balcı, A. Okul yöneticiliğinin meslekleşmesi. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 4(2), 62-78.
- Bandura, A. (1980). Gauging the relationship between self-efficacy judgment and action. *Cognitive Therapy and Research*, 4(2), 263–268. <https://doi.org/10.1007/BF01173659>.
- Bandura, A. (1981). Self-referent thought: A developmental analysis of self-efficacy. *Social cognitive development: Frontiers and possible futures*, 200(1), 239.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122–147. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.37.2.122>
- Bandura, A. (1986). Fearful expectations and avoidant actions as coeffects of perceived self-inefficacy. *American Psychologist*, 41(12), 1389–1391. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.41.12.1389>
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175.
- Bandura, A. (1995). Comments on the crusade against the causal efficacy of human thought. *Journal Of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 26(3), 179-190.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (2009). Social cognitive theory goes global. *The psychologist*.
- Bandura, A., ve Adams, N. E. (1977). Analysis of self-efficacy theory of behavioral change. *Cognitive Therapy and Research*, 1(4), 287-310.
- Brock, B. L., ve Grady, M. L. (2007). *From first-year to first-rate: Principals guiding beginning teachers*. Corwin Press.

- Basım, N., Korkmazıyrek, H., Tokat, O. (2008). cÇalışanların öz yeterlilik algılamasının yenilikçilik ve risk alma üzerine etkisi: kamu sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 101-119.
- Bayrakdar, U., Batik, M., & Barut, Y. (2016). Özel eğitim öğretmen adaylarının öğretmen özyeterlilik düzeyleri ve öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(2), 133-149.
- Bektaş, M., Aydın, E., ve Ayvaz, A. (2015). Sınıf öğretmeni adaylarının gelecekteki mesleki yeterliklerine yönelik görüşleri. *Sakarya University Journal of Education*, 5(2), 174-192.
- Benight, C. C., ve Bandura, A. (2004). Social cognitive theory of posttraumatic recovery: The role of perceived self-efficacy. *Behaviour Research and Therapy*, 42(10), 1129-1148.
- Bensky, J. M., Shaw, S. F., Gouse, A. S., Bates, H., Dixon, B., ve Beane, W. E. (1980). *Public Law 94-142 and stress: A problem for educators*. Exceptional Children.
- Bıkmaz, F. H.(2004).*Öz yeterlik nançları. Eitimde Bireysel Farklılıklar*. Y.Kuzgun ve D. Deryakulu (Ed.).Ankara: Nobel Yayın Dairım81
- Billingsley, B. S. (2004). Special education teacher retention and attrition: A critical analysis of the research literature. *The Journal of Special Education*, 38(1), 39-55.
- Billingsley, B. S., ve Cross, L. H. (1992). Predictors of commitment, job satisfaction, and intent to stay in teaching: A comparison of general and special educators. *The Journal of Special Education*, 25(4), 453-471.
- Blau, G. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, 20(3), 277-289.
- Bolat, O. İ. (2011). Öz yeterlilik ve tükenmişlik ilişkisi: lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 255 – 266.

- Bozdemir, Y., ve Yolcu, H. (2014). Okul yöneticilerinin örgütsel adanmışlık düzeyleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 287-311.
- Brownell, M. T., ve Pajares, F. (1999). Teacher efficacy and perceived success in mainstreaming students with learning and behavior problems. *Teacher Education and Special Education*, 22(3), 154-164.
- Bruinsma, M., ve Jansen, E. P. (2010). Is the motivation to become a teacher related to pre-service teachers' intentions to remain in the profession?. *European Journal of Teacher Education*, 33(2), 185-200.
- Buell, M. J., Hallam, R., Gamel-McCormick, M., ve Scheer, S. (1999). A survey of general and special education teachers' perceptions and inservice needs concerning inclusion. *International Journal of Disability, Development And Education*, 46(2), 143-156.
- Butucha, K. (2013). Gender and school type differences in self-efficacy in teaching. *Sky Journal of Educational Research*, 1(4), 23-31.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Canlı, M. (2020). *Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık düzeyleri*. Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Denizli.
- Cantimer, G. G., Şengül, S., ve Akçin, N. (2017). Exploring the professional self-efficacy perceptions of the teachers of children in need of special education in terms of various variables Özel eğitim gereksinimli çocukların öğretmenlerinin mesleki özyeterlilik algılarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Journal of Human Sciences*, 14(1), 694-716.
- Çapa, Y., Çakıroğlu, J., ve Sarıkaya, H. (2005). Öğretmen özyeterlilik ölçeği Türkçe uyarlamasının geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Eğitim ve Bilim*, 30(137).
- Caprara, G. V., Steca, P., Gerbino, M., Paciello, M., ve Vecchio, G. M. (2006). Looking for adolescents' well-being: Self-efficacy beliefs as determinants of

- positive thinking and happiness. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 15(1), 30-43.
- Çapri, B., ve Kan, A. (2006). Öğretmen kişilerarası öz-yeterlik ölçeğinin Türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1).
- Cebeci Emre, Ş. (2017). *Ortaokul öğretmenlerinin öz yeterlik algıları ile mesleğe yönelik tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Kahramanmaraş.
- Celep, C. (1995). *Demokratik bir eğitim sistemi için*. Yaşadıkça Eğitim Dergisi.
- Chaudhary, R., Rangnekar, S., ve Barua, M. K. (2012). *Relationships between occupational self efficacy, human resource development climate, and work engagement*. Team Performance Management: An International Journal.
- Ming Cheung, W. ve Cheong Cheng, Y. (1997). The strategies for implementing multilevel self- management in schools. *International Journal of Educational Management*, (11)4,159-169. <https://doi.org/10.1108/09513549710186263>
- Cohen, L., Manion, L., ve Morrison, K. R. B. (2005). *Research methods in education* (repr). London. RoutledgeFalmer.
- Coladarci, T. (1992). Teachers' sense of efficacy and commitment to teaching. *The Journal of Experimental Education*, 60(4), 323-337.
- Çubukçu, F. (2008). Öz yeterlik ve yabancı dil öğrenme kaygısı arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Çevrimiçi Başvuru*, 4 (1), 148-158.
- Czerniak, C. M., ve Lumpe, A. T. (1996). Relationship between teacher beliefs and science education reform. *Journal of Science Teacher Education*, 7(4), 247-266
- Dalay, G. (2007). *The relationship between the variables of organizational trust, job engagement, organizational commitment and job involvement (Doctoral dissertation)*. Marmara Üniversitesi, İstanbul..
- Damon, W. (2007). Dispositions and teacher assessment: The need for a more rigorous definition. *Journal of Teacher Education*, 58(5), 365-369.

- Dannetta, V. (2002). What factors influence a teacher's commitment to student learning?. *Leadership and Policy in Schools*, 1(2), 144-171.
- Darling-Hammond, L., ve Sykes, G. (2003). Wanted, a national teacher supply policy for education: The right way to meet the "highly qualified teacher" challenge. *Education Policy Analysis Archives*, 11, 33-33.
- Day, C., Elliot, B., ve Kington, A. (2005). Reform, standards and teacher identity: Challenges of sustaining commitment. *Teaching and Teacher Education*, 21(5), 563-577.
- Dembo, M. H., ve Gibson, S. (1985). Teachers' sense of efficacy: An important factor in school improvement. *The Elementary School Journal*, 86(2), 173-184.
- Demir, S. B., ve Akengin, H. (2014). *Hikâyelerle sosyal bilgiler öğretimi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Diken, İ. H., ve Özokçu, O. (2004). *Examining Turkish teachers' sense of efficacy: An international perspective*. In Poster presented at the 85th Annual Meeting of American Educational Research Association (AERA), San Diego, USA.
- Ekici, G. (2012). Akademik öz-yeterlik ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (43), 174-185.
- Ekiz, D. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri: Yaklaşım, yöntem ve teknikler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Eminoğlu Küçüktepe, S. (2007). *İlköğretim öğretmenlerinin öz-oluşum türleriyle, mesleki etkililik algıları ve tercih ettikleri öğretme stilleri arasındaki ilişki (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Programları ve Öğretim Doktora Programı, İstanbul.
- Enochs, L. G., Scharmann, L. C., ve Riggs, I. M. (1995). The relationship of pupil control to preservice elementary science teacher self-efficacy and outcome expectancy. *Science Education*, 79(1), 63-75.
- Ergun, T. (1975). Uluslararası örgütlerde bağlılık kavramı. *TODAİE, AİD*, 8(4), 97-106.

- Eroğlu, C. (2013). *Beden eğitimi öğretmen adaylarının öz-yeterlikleri ve öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi Ve Spor Anabilim Dalı, Aksaray.
- Eroğlu, S. (2007). *Toplam kalite yönetimi uygulanan ortaöğretim kurumlarında öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ve motivasyon düzeyleri. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi)*. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ertürk, E. (2011). *İlköğretim ve ortaöğretim okullarındaki örgütsel adalet algısı ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İlköğretim Ana Bilim Dalı, Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı, Burdur.
- Fox, R. L., Olson, R. A., ve Rhoades, H. F. (1964). Evaluating the sulfur status of soils by plant and soil tests. *Soil Science Society of America Journal*, 28(2), 243-246.
- Fresko, B., Kfir, D., ve Nasser, F. (1997). Predicting teacher commitment. *Teaching and Teacher Education*, 13(4), 429-438.
- Freytag, C. E. (2001). *Teacher Efficacy and Inclusion: The Impact of Preservice Experiences on Beliefs*. University of Central Florida.
- Fried, R. L. (2001). *The passionate teacher: A practical guide*. Boston: Beacon Pres.
- Friedman, I. A. (2003). Self-efficacy and burnout in teaching: The importance of interpersonal-relations efficacy. *Social Psychology of Education*, 6(3), 191-215.
- Gill, D. S., (2007). *Employee Selection and Work Engagement: Do Recruitment and Selection Practices Influence Work Engagement?*. Doctor of Philosophy Dissertation, Kansas State University, Manhattan.
- Guarino, C. M., Santibanez, L., ve Daley, G. A. (2006). Teacher recruitment and retention: A review of the recent empirical literature. *Review of Educational Research*, 76(2), 173-208.
- Güner, H. (2006). *Öğretmenlerin adanmışlık sorunu: İstanbul ili örneğinde bir çalışma (Yayımlanmamış Doktora Tezi)*. Marmara Üniversitesi, Eğitim

Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, İstanbul.

Gürgür, H. (2013). İşitme engelliler öğretmenliği programında öğretmen eğitimcisi olarak yetiştirme sürecine eleştirel bakış: Öz-değerlendirme araştırması. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 62-87.

Guskey, T. R. (1988). Teacher efficacy, self-concept, and attitudes toward the implementation of instructional innovation. *Teaching and Teacher Education*, 4(1), 63-69.

Guskey, T. R., ve Passaro, P. D. (1994). Teacher efficacy: A study of construct dimensions. *American Educational Research Journal*, 31(3), 627-643.

Hastings, R. P., ve Brown, T. (2002). Behavior problems of children with autism, parental self-efficacy, and mental health. *American Journal on Mental Retardation*, 107(3), 222-232.

Henson, R. K. (2001). *Teacher self-efficacy: Substantive implications and measurement dilemmas*. University of North Texas.

Hoy, W. K., ve Miskel, C. G. (2010). *Eğitim yönetimi*. Çev. Edt: S. Turan). Ankara: Nobel.

Johnson, S. M., Kraft, M. A., ve Papay, J. P. (2012). How context matters in high-need schools: The effects of teachers' working conditions on their professional satisfaction and their students' achievement. *Teachers College Record*, 114(10), 1-39.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy Of Management Journal*, 33(4), 692-724.

Kaner, S. (2010). Özel gereksinimli olan ve olmayan öğrencilerin öğretmenlerinin öz-yetkinlik inançları. *Ankara University, Journal of Faculty of Educational Sciences*, (43)1, 193-217.

Kanste, O. (2011). Work engagement, work commitment and their association with well-being in health care. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 25, 754-761.

Karagöz, A. (2008). İlk ve ortaöğretim okulu yöneticilerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik rolleri ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları

- arasındaki ilişki (Bursa ili örneği) (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).* Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Karahan, Ş., ve Balat, G. U. (2011). Özel eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin öz-yeterlik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(29), 1-14.
- Karahan, Ş., ve Uyanık-Balat, G. (2011). Özel eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin öz-yeterlik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29, 1-14.
- Karasar, N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Kiremit, H. Ö. (2006). *Fen bilgisi öğretmenliği öğrencilerinin biyoloji ile ilgili öz-yeterlik inançlarının karşılaştırılması (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).* Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Orta Öğretim Fen ve Matematik Alanlar Eğitimi Anabilim Dalı, Biyoloji Öğretmenliği Programı, İzmir.
- Köksal, N. ve Convery, A. (2013). Initial teacher education in Turkey and England: Comparing competencies and standards. *Journal of Education and Future*, 3, 1-20.
- Kozikoğlu, İ., ve Özcanlı, N. (2020). Öğretmenlerin 21. yüzyıl öğrenen becerileri ile mesleğe adanmışlıkları arasındaki ilişki. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 9(1), 270-290.
- Kozikoğlu, İ., ve Senemoğlu, N. (2018). Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin karşılaştıkları güçlükler: Nitel bir çözümleme. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 341-371.
- Kozikoğlu, İ., ve Soyalp, H. (2018). Aday öğretmenlerin, danışman öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin aday öğretmen yetiştirme programına yönelik görüşlerinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(4), 934-952.

- Lent, R. W., Brown, S. D., ve Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal Of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.
- Lunenburg, F. C. (2011). Goal-setting theory of motivation. *International Journal Of Management, Business, and Administration*, 15(1), 1-6.
- Luthans, F. ve Peterson, S.J. (2002). Employee engagement and manager self-efficacy. *Journal of Management Development*, 21(5), 376-387. <https://doi.org/10.1108/02621710210426864>
- Mart, C. T. (2013). A passionate teacher: Teacher commitment and dedication to student learning. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 2(1), 437-442.
- MEB, M. (2006). *Özel eğitim hizmetleri yönetmeliği*. Ankara: Resmi Gazete, 31(2006), 26184.
- MEB (2018). *Özel eğitim hizmetleri yönetmeliği*. [https://orgm.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2018-07/09101900\\_ozel\\_egitim\\_hizmetleri\\_yonetmeliği\\_07072018.pdf](https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018-07/09101900_ozel_egitim_hizmetleri_yonetmeliği_07072018.pdf).adresinden edinilmiştir.
- Mertler, C. A. (2002). Job satisfaction and perception of motivation among middle and high school teachers. *American Secondary Education*, 43-53.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Midgley, C., Feldlaufer, H., & Eccles, J. S. (1989). Change in teacher efficacy and student self-and task-related beliefs in mathematics during the transition to junior high school. *Journal of educational Psychology*, 81(2), 247.
- Miller, R., ve McDaniel, E. A. (1989). Enhancing teacher efficacy in special education through the assessment of student performance. *Academic Therapy*, 25(2), 171-181.
- Milner, H. R. (2002). A case study of an experienced English teacher's self-efficacy and persistence through " crisis" situations: Theoretical and practical considerations. *The High School Journal*, 86(1), 28-35.

- Milner, H. R., ve Hoy, A. W. (2003). A case study of an African American teacher's self-efficacy, stereotype threat, and persistence. *Teaching and teacher Education*, 19(2), 263-276.
- Moore, W., ve Esselman, M. (1992, April). *Teacher efficacy, power, school climate and achievement: A desegregating district's experience*. In annual meeting of the American Educational Research Association, San Francisco.
- Moster, K. ve Rathbone, A. D. (2007). Work Characteristics, Work -Home Interaction and Engagement of Employees in The Mining Industry. *Management Dynamics*, 16(2), 36-52.
- Norman, G. (2020). *Özel eğitim okullarında görev yapan özel eğitim bölümü mezunu öğretmenler ile beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki yeterliliklerinin analizi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. İnönü Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Malatya.
- Özsoy, Y. (1990). *Türkiye'de özel eğitim*. Eğitim Bilimleri I. Ulusal Kongresi, 24-28.
- Özdemir, L., Çifci, H., ve Sayan, Ö. (2022). Tarihsel süreçte özel eğitim uygulamaları, kurumları ve görevli personellerin incelenmesi. *Atlas Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(9).
- Özkeran, E. (2007). *Öğretmenlerin öz-yeterlik algıları ile öğrencilerin sosyal bilgiler benlik kavramları arasındaki ilişki (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Özkan, M., ve Arslantaş, H. İ. (2013). Etkili öğretmen özellikleri üzerine sıralama yöntemiyle bir ölçekleme çalışması. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 311-330.
- Öztürk, Y. A., ve Şahin, Ç. (2015). Matematiğe ilişkin akademik başarı-özyeterlilik ve tutum arasındaki ilişkilerin belirlenmesi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 31(1), 343-366.
- Özyürek, M. (2008). Nitelikli öğretmen yetiştirmede sorunlar ve çözümler: Özel eğitim örneği. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 189-226.
- Pajares, F. (1996). Self-efficacy beliefs and mathematical problem-solving of gifted students. *Contemporary educational psychology*, 21(4), 325-344.
- Pajares, F. (2002). Self-efficacy beliefs in academic contexts: An outline.

- Paneque, O. M., ve Barbeta, P. M. (2006). A study of teacher efficacy of special education teachers of English language learners with disabilities. *Bilingual Research Journal*, 30(1), 171-193.
- Pethe, S., Chaudhary, S., ve Dhar, U. (1999). *Occupational self-efficacy scale and manual*. Agra, India: National Psychological Corporation.
- Rahmatullah, M. (2016). The Relationship between Learning Effectiveness, Teacher Competence and Teachers Performance Madrasah Tsanawiyah at Serang, Banten, Indonesia. *Higher Education Studies*, 6(1), 169-181.
- Rathbone, A. (2006). Work Engagement of Employees in the Mining Environment. *Mini-dissertation, North-West University*.
- Redmond, B. F. (2015). *Self-Efficacy and Social Cognitive Theory*. <https://wikispaces.psu.edu>
- Rigotti, T., Schyns, B., ve Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238-255.
- Ruble, L. A., Usher, E. L. ve McGrew, J. H. (2015). Preliminary Investigation of the Sources of Self-Efficacy Among Teachers of Students with Autism. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 26(2), 67-74. DOI: 10.1177/1088357610397345.
- Sağsan, M., ve Firtına, B. (2015). Bilgi mesleğine bağlılık ve adanmışlık: Platonik bir ilişkinin gelgitleri ve profesyonellelikle imtihanı. *Bilgi Dünyası*, 16(1), 1-22.
- Salanova, M., ve Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116-131.
- Saracaloğlu, A. S., Yenice, N., ve Karasakaloğlu, N. (2009). Öğretmen adaylarının iletişim ve problem çözme becerileri ile okuma ilgi ve alışkanlıkları arasındaki ilişki (Pp. 167-185). *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(2), 187-206.
- Sawang, S. (2012). Is there an Inverted U-shaped Relationship Between Job Demands and Work Engagement-The Moderating Role of Social Support. *International Journal of Manpower*, 33 (2), 178-186.

- Schaufeli, W. B. ve A. B. Bakker (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship With Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Schunk, D. H. (1995). *Self-efficacy and education and instruction*. In *Self-efficacy, adaptation, and adjustment* (pp. 281-303). Springer, Boston, MA.
- Schwarzer, R., ve Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analyses. *Applied psychology*, 57, 152-171.
- Schyns, B. and Sczesny, S. (2010). Leadership attributes valence in self-concept and occupational self-efficacy. *Career Development International*, Vol. 15 No. 1, pp. 78-92. <https://doi.org/10.1108/13620431011020907>
- Schyns, B., ve Von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 219-241.
- Senemoğlu, N. (2001). *Öğrenci görüşlerine göre öğretmen yeterlikleri*. Türk Milli Eğitim Örgütü ve Yönetimi Ulusal Sempozyumu.
- Shann, M. H. (2014). Professional commitment and satisfaction among teachers in urban middle schools. *The Journal of Educational Research*, 92(2), 67-73, doi: 10.1080/00220679809597578.
- Shukla, S. (2014). Teaching competency, professional commitment and job satisfaction-a study of primary school teachers. *Journal of Research & Method in Education*, 4(3), 44-64.
- Şişman, M. (2011). *Eğitim bilimine giriş*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Skaalvik, E. M., ve Skaalvik, S. (2007). Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. *Journal of educational psychology*, 99(3), 611.
- Skaalvik, E. M., ve Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and teacher education*, 26(4), 1059-1069.
- Sönmez, S. (1999). *Genç öğretmen*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi K. K. Eğitim Fakültesi yayını, No: 115.

- Sönmez, S. (2018). *Bir kültür ve medeniyet yaratıcısı olarak öğretmen*. M. Ergün, N. Karabacak, İ. Korkmaz & M. Küçük (Ed.), *Öğretmenliğin mesleki değerleri ve etik içinde* (ss. 131-158). Ankara: Anı.
- Soodak, L. C., ve Podell, D. M. (1993). Teacher efficacy and student problem as factors in special education referral. *The Journal of Special Education*, 27(1), 66-81.
- Stein, M. K., ve Wang, M. C. (1988). Teacher development and school improvement: The process of teacher change. *Teaching and teacher education*, 4(2), 171-187.
- Stringer, C. (2007). *The relationship between strategic alignment, meaningful work, and employee engagement*. The University of New Mexico.
- Sucuoğlu, B., ve Kargın, T. (2006). *İlköğretimde kaynaştırma uygulamaları: Yaklaşımlar, yöntemler, teknikler*. İstanbul: Morpa Yayıncılık
- Tarakçı, E., Tütüncüoğlu, F., ve Tarakçı, D. (2012). Özel eğitim ve rehabilitasyon alanında çalışan meslek elemanlarının öz-yeterlilik ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Fizyoterapi Rehabilitasyon*, 23(1), 26-35.
- Tepe, D. (2011). *Okulöncesi öğretmenlerinin öz yeterlik inançlarını belirleme ölçeği geliştirme (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İlköğretim Ana Bilim Dalı, Okul Öncesi Eğitimi Bilim Dalı, Burdur.
- Thapan, M. (1986). Forms of discourse: A typology of teachers and commitment. *British Journal of Sociology and Education*, 7(4), 415-431.
- Tschannen-Moran, M., ve Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and teacher education*, 17(7), 783-805.
- Tuncer, T. (2013). *Görme yetersizliği olan çocuklar*. Özel eğitim içinde (ss. 289-321). Ankara: Maya.
- Turhan, M., Demirli, C., ve Nazik, G. (2012). Sınıf öğretmenlerinin mesleğe adanmışlık düzeyine etki eden faktörler: Elazığ örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 179-192.
- Tyree Jr, A. K. (1996). Conceptualizing and measuring commitment to high school teaching. *The Journal of Educational Research*, 89(5), 295-304.

- Ulusoy, A., Aytar Güngör, A., Köksal Akyol, A., Subaşı, G., Ünver, G., Erdamar Koç, G. (2011). *Eğitim Psikolojisi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Wheatley, K. F. (2005). The case for reconceptualizing teacher efficacy research. *Teaching and teacher education*, 21(7), 747-766.
- Woolfolk, A. E., Rosoff, B., ve Hoy, W. K. (1990). Teachers' sense of efficacy and their beliefs about managing students. *Teaching and teacher Education*, 6(2), 137-148.
- Woolfolk, A. E., ve Hoy, W. K., (1990). Prospective teachers' sense of efficacy and beliefs about control. *Journal of Educational Psychology*, 82, 81-91.
- Yavuz, M. (2019). Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13(19), 527-556.
- Yavuz, M. (2020). Özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin mesleki öz-yeterlilik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (55), 1-25.
- Yılmaz, E., Yiğit, R., ve Kaşarcı, İ. (2012). İlköğretim öğrencilerinin özyeterlilik düzeylerinin akademik başarı ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(23), 371-388.
- Yılmaz, K., ve Bökeoğlu Çokluk, Ö. (2008). İlköğretim okulu öğretmenlerinin yeterlik inançları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 41(2), 143-167.
- Yılmaz, M., Gürçay, D., ve Ekici, G. (2007). Akademik özyeterlilik ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(33), 253-259.
- Yokuş, T. (2014). Müzik öğretmeni adaylarının eğitime-öğretme öz yeterlilikleri açısından değerlendirilmesi. *Sanat Eğitimi Dergisi*, 2(2), 43-56.
- Zimmerman, B. J. (1995). Self-regulation involves more than metacognition: A social cognitive perspective. *Educational psychologist*, 30(4), 217-221.
- Zöğ, H. (2007). *İstanbul ili Kağıthane ilçesinde görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adanmışlıkları ile işdoyumları arasındaki ilişki*

(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, İstanbul.

Zulkosky, K. (2009, April). *Self-efficacy: a concept analysis*. In Nursing forum (Vol. 44, No. 2, pp. 93-102). Malden, USA: Blackwell Publishing Inc.



## EKLER

### **EK 1. Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim – Öğretim Araştırma Enstitüsü Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Gönüllü Katılımcı Formu**

Sizi Yrd. Doç. Dr. Cahit NURİ danışmanlığında Kevser GÜLEÇ tarafından yürütülen “**Özel Eğitim Öğretmenlerinin Mesleki Öz Yeterlilik ve Adanmışlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**” başlıklı araştırmaya katılımcı olarak davet ediyoruz. Araştırmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır.

Bu araştırma “Özel eğitim öğretmenlerinin mesleki öz yeterlilik düzeyleri ile mesleğe adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi” amacıyla yapılmaktadır. Bu amaç doğrultusunda görüşmelerde ses kaydı ile veri toplanmayacaktır. Araştırmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz, size en uygun gelen cevapları objektif ve içtenlikle cevap vermenizdir. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz **gizli tutulacak**, veriler topluca işlenecek ve sadece yayın amacı ile kullanılacaktır. Araştırma tamamlandığında genel sonuçların sizinle paylaşılmasını istiyorsanız lütfen [22010340@student.ciu.edu.tr](mailto:22010340@student.ciu.edu.tr) e-posta adresine mesaj gönderiniz. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir.

Yukarıda yer alan bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını, amacını ve gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları anladım. Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen araştırmacı/araştırmacılar tarafından yapılmış ve kişisel bilgilerimin korunacağı konusunda yeterli güven verilmiştir.

Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

#### **Katılımcının (Kendi el yazısı ile )**

Katılımcı Rumuz :

İmzası :

#### **Araştırmacının**

Adı Soyadı:

İmzası:

## “Değerli Öğretmenler”

“Özel eğitim öğretmenlerinin mesleki öz yeterlilik düzeyleri ile mesleğe adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi” amacıyla yapılan bu çalışmada kimliğinizi ortaya çıkaracak sorular bulunmamaktadır. Bu çalışmaya katılarak vereceğiniz cevaplardan dolayı herhangi bir yasal yükümlülük altına **kesinlikle girilmeyecektir**. Sorulara vereceğiniz en dürüst, samimi ve içten yanıtlarınız bilimsel araştırma için önemli bir katkı olacaktır. Tüm soruları lütfen cevaplayınız.

**Bu çalışmaya zaman ayırıp, sorulara içtenlikle cevap verdiğiniz için Teşekkür Ederim...**

**Danışman:** Yrd. Doç. Dr. Cahit NURİ  
**Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi**

**Yüksek Lisans Öğrencisi**  
Kevser GÜLEÇ  
İletişim: 05488443577

### BİLGİ FORMU:

1. **Yaşınız:** (a) 20-29 yaş  
(b) 30-39 yaş  
(c) 40-49 yaş  
(d) 50 yaş ve üzeri
2. **Cinsiyetiniz:** Kadın ( ) Erkek ( )
3. **Medeni Durum:** Evli ( ) Bekar ( )
4. **Mesleki Kıdem Yılı:** ( ) 1-5 yıl  
( ) 6-10 yıl  
( ) 11 yıl ve üzeri
5. **Eğitim Durumu:** Lisans ( ) Lisansüstü ( )
6. **İşinizden ne kadar memnunsunuz?**  
Çok Memnunum ( ) Orta ( ) Memnun değilim ( )
7. **Aldığınız ücretten memnun musunuz?** Evet ( ) Hayır ( )
8. **İş arkadaşlarınızdan destek görüyor musunuz?** Evet ( ) Hayır ( )
9. **İdarecilerden destek görüyor musunuz?** Evet ( ) Hayır ( )

## EK 2. Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği

| <p><b><u>Açıklama:</u></b> Aşağıda öğretmenlik mesleğine adanmışlık durumlarını açıklayan bazı davranış ifadelerine yer verilmiştir. Aşağıda belirtilen ifadelere <b><u>ne düzeyde katıldığınızı</u></b> sizin durumunuzu yansıtan dereceyi gösteren rakamı daire içine alarak belirtiniz.</p> <p><u>Lütfen, hiçbir maddeyi boş bırakmayınız.</u></p> |                                                                                                         | Kesinlikle katılmıyorum | Katılmıyorum | Kıyasızım | Katılıyorum | Kesinlikle katılıyorum |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------|-----------|-------------|------------------------|
| 1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Öğretmenlik mesleğini severek yapıyorum.                                                                | 1                       | 2            | 3         | 4           | 5                      |
| 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Öğretmen olarak öğrencilerle çalışmaktan zevk alıyorum.                                                 | 1                       | 2            | 3         | 4           | 5                      |
| 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Öğretmen olmaktan gurur duyuyorum.                                                                      | 1                       | 2            | 3         | 4           | 5                      |
| 4                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Kendimi bu mesleğe ait hissediyorum.                                                                    | 1                       | 2            | 3         | 4           | 5                      |
| 5                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Mesleğimle aramda duygusal bir bağ olduğunu düşünüyorum.                                                | 1                       | 2            | 3         | 4           | 5                      |
| 6                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Eğer bir kez daha tercih şansım olsaydı, yine öğretmenliği seçerdim.                                    | 1                       | 2            | 3         | 4           | 5                      |
| 7                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Benim için öğretmenlik yaşamımın önemli bir parçasıdır.                                                 | 1                       | 2            | 3         | 4           | 5                      |
| 8                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Hayatımın geri kalanını da öğretmen olarak geçirmek istiyorum.                                          | 1                       | 2            | 3         | 4           | 5                      |
| 9                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Mesleğimi nitelikli olarak devam ettirmek için çok çaba harcıyorum.                                     | 1                       | 2            | 3         | 4           | 5                      |
| 10                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Bir öğretmen olarak mesleğimin statüsünü yükseltmek için çok çaba harcıyorum.                           | 1                       | 2            | 3         | 4           | 5                      |
| 11                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Mesleki gelişimim için yaşamımın başka alanlarında birçok şeyden feragat ediyorum.                      | 1                       | 2            | 3         | 4           | 5                      |
| 12                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Kendi alanımdaki gelişmeleri takip etmek benim yaşamımda önceliklidir.                                  | 1                       | 2            | 3         | 4           | 5                      |
| 13                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Öğrencilerimin potansiyellerini en üst seviyeye çıkarmak benim için çok önemlidir.                      | 1                       | 2            | 3         | 4           | 5                      |
| 14                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Ders dışı zamanlarda öğrencilerimle vakit geçirerek onlara yardımcı olmak benim için büyük bir zevktir. | 1                       | 2            | 3         | 4           | 5                      |
| 15                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Her öğrencimin başarılı olabilmesi için elimden gelenin en iyisini yapmaya çalışıyorum.                 | 1                       | 2            | 3         | 4           | 5                      |
| 16                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Bireysel problemleri olan öğrencilere okul/ders dışında da yardımcı olurum.                             | 1                       | 2            | 3         | 4           | 5                      |
| 17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Öğrencilere faydalı olabilmek için farklı kaynaklara başvururum.                                        | 1                       | 2            | 3         | 4           | 5                      |
| 18                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Öğrencilerim ne zaman ne konuda yardıma ihtiyaç duyarlarsa onların yanında olurum.                      | 1                       | 2            | 3         | 4           | 5                      |
| 19                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Öğrencilerimin etkili öğrenmeleri için zaman ve mekân gözetmeksizin öğrencilerimle birlikte çalışırım.  | 1                       | 2            | 3         | 4           | 5                      |
| 20                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Öğrencilerimin geleceği için elimden gelen bütün imkânları kullanırım.                                  | 1                       | 2            | 3         | 4           | 5                      |

### EK 3. Öğretmen Öz-Yeterlilik Ölçeği

| Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuduktan sonra size uyma derecesini sağ taraftaki kutucuklardan yalnız bir tanesini işaretleyerek belirtiniz. |                                                                                                                   | Yetersiz |   | Az Yeterli |   | Yeterli |   | Oldukça Yeterli |   | Tamamen Yeterli |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---|------------|---|---------|---|-----------------|---|-----------------|
|                                                                                                                                           |                                                                                                                   | 1        | 2 | 3          | 4 | 5       | 6 | 7               | 8 | 9               |
| 1.                                                                                                                                        | Sorunlu öğrencilerin üstesinden gelebilmek için ne kadar çaba gösterebilirsin?                                    |          |   |            |   |         |   |                 |   |                 |
| 2.                                                                                                                                        | Öğrencilerin eleştirel düşünmesine ne kadar yardımcı olabilirsin?                                                 |          |   |            |   |         |   |                 |   |                 |
| 3.                                                                                                                                        | Sınıfta düzen bozucu davranışları kontrol edebilmek için ne kadar çaba sarf edebilirsin?                          |          |   |            |   |         |   |                 |   |                 |
| 4.                                                                                                                                        | Derse ilgisi az olan öğrencileri motive etmek için ne kadar çaba sarf edebilirsin?                                |          |   |            |   |         |   |                 |   |                 |
| 5.                                                                                                                                        | Öğrenci davranışlarıyla ilgili beklentilerini ne kadar açıklıkla ortaya koyabilirsin?                             |          |   |            |   |         |   |                 |   |                 |
| 6.                                                                                                                                        | Öğrencileri okulda başarılı olabileceklerine ne kadar inandırabilirsin?                                           |          |   |            |   |         |   |                 |   |                 |
| 7.                                                                                                                                        | Öğrencilerden gelen zor soruları ne düzeyde yanıtlatabilirsin?                                                    |          |   |            |   |         |   |                 |   |                 |
| 8.                                                                                                                                        | Sınıfta yapılan etkinliklerin akıcı olabilmesini hangi düzeyde sağlayabilirsin?                                   |          |   |            |   |         |   |                 |   |                 |
| 9.                                                                                                                                        | Öğrencilerin değer kavramını kazanmalarına ne kadar yardımcı olabilirsin?                                         |          |   |            |   |         |   |                 |   |                 |
| 10.                                                                                                                                       | Öğrencilerin verdiği bilgileri kavrama düzeyini ne ölçüde değerlendirebilirsin?                                   |          |   |            |   |         |   |                 |   |                 |
| 11.                                                                                                                                       | Öğrencilere hangi düzeyde iyi sorular hazırlatabilirsin?                                                          |          |   |            |   |         |   |                 |   |                 |
| 12.                                                                                                                                       | Öğrencide yaratıcılığı ne kadar teşvik edebilirsin?                                                               |          |   |            |   |         |   |                 |   |                 |
| 13.                                                                                                                                       | Öğrencilerin sınıf kurallarına uymasını ne kadar sağlayabilirsin?                                                 |          |   |            |   |         |   |                 |   |                 |
| 14.                                                                                                                                       | Başarısız olan öğrencilerin kavrama düzeyini ne kadar artırabilirsin?                                             |          |   |            |   |         |   |                 |   |                 |
| 15.                                                                                                                                       | Sınıf düzenini bozan veya gürültü yapan öğrenciyi yatıştırmayı ne düzeyde sağlayabilirsin?                        |          |   |            |   |         |   |                 |   |                 |
| 16.                                                                                                                                       | Farklı davranış tutumları içerisinde olan öğrencileri içine alan sınıf yönetim sistemini ne düzeyde kurabilirsin? |          |   |            |   |         |   |                 |   |                 |
| 17.                                                                                                                                       | Dersini farklı seviyelerdeki öğrencilerin öğrenme düzenine göre ne kadar ayarlayabilirsin?                        |          |   |            |   |         |   |                 |   |                 |
| 18.                                                                                                                                       | Farklı değerlendirme yöntemlerinden ne kadar yararlanabilirsin?                                                   |          |   |            |   |         |   |                 |   |                 |
| 19.                                                                                                                                       | Ders düzenini bozan problemlili öğrencileri ne ölçüde engelleyebilirsin?                                          |          |   |            |   |         |   |                 |   |                 |
| 20.                                                                                                                                       | Dersi anlamayan öğrencilere ne ölçüde farklı açıklamalar veya örnekler verebilirsin?                              |          |   |            |   |         |   |                 |   |                 |
| 21.                                                                                                                                       | Asi davranışlarda bulunan öğrencilerle ne ölçüde iletişim kurabilirsin?                                           |          |   |            |   |         |   |                 |   |                 |
| 22.                                                                                                                                       | Çocuklarının okulda daha başarılı olmaları için ailelere ne ölçüde yardımcı olabilirsin                           |          |   |            |   |         |   |                 |   |                 |
| 23.                                                                                                                                       | Derslerinde ne ölçüde farklı öğretim yöntemleri uygulayabilirsin?                                                 |          |   |            |   |         |   |                 |   |                 |
| 24.                                                                                                                                       | Kapasitesi yüksek öğrencilerin seviyelerini zorlayan ortamları ne ölçüde sağlayabilirsin?                         |          |   |            |   |         |   |                 |   |                 |

## EK 4. KKTC Milli Eğitim Bakanlığı İzin Yazısı



KUZAY KIBRIS TÜRK CUMHURİYETİ  
MİLLİ EĞİTİM VE KÜLTÜR BAKANLIĞI  
İLKÖĞRETİM DAİRESİ MÜDÜRLÜĞÜ

Sayı : KÖD.0.00-006-22/E.32

3 Ocak 2022

Konu : Kevser Güleç'in Master Çalışması Hk.

Sayın Kevser GÜLEÇ,

İlgi : 29 Aralık 2021 tarihli başvurunuz.

Müdürlüğümüze bağlı özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlere yönelik uygulamak istediğiniz: **"Özel Eğitim Öğretmenlerinin Mesleki Özyeterlilik ve Adanmışlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi"** konulu çalışmanız, Talim ve Terbiye Dairesi Müdürlüğü tarafından incelenmiş gizlilik ve gönüllülük ilkelerine riayet edilerek uygulanması uygun görülmüştür.

Çalışma uygulanmadan önce okul müdürlükleri ile temas kurulması ve tamamlandıktan sonra da sonuçların Talim ve Terbiye Dairesi Müdürlüğü'ne iletilmesinin yasa gereği olduğunu bildirir, gereğini saygı ile rica ederim.



e-imza'dır  
Hakkı BAŞARI  
Müdür

Not: 99/2007 sayılı Elektronik İmza Yasası'nın 6.maddesi gereği bu belge elektronik imza ile imzalanmıştır.

Şiş. Mehmet Hasan Tuna Sokak. No.3 Yenikapı 99010 LEFKOŞA  
Tel: 2286890  
Faks: 2287058

Bünye için Yabancı SEMOL  
Eğitim Öğretim Uzmanı  
(Görevlendirme)

## EK 5. Ölçek İzin Yazıları

Fwd: Ölçek Kullanım İzni 

 **kevser güleç**  
Alıcı: ben ▾

14:09 (2 saat önce) ☆ ↶ ⋮

----- Forwarded message -----

Gönderen: kevser güleç <kevsergulec35@gmail.com>  
Date: 12 Kas 2021 Cum, 13:04  
Subject: Re: Ölçek Kullanım İzni  
To: İshak Kozikoğlu <ishakkozikoğlu@yyu.edu.tr>

Merhaba Sayın Hocam,

Çok teşekkür ederim ilginiz ve tez çalışmama katkınız için atıfta bulunarak kullanacağım. İyi çalışmalar dilerim.

12 Kas 2021 Cum 10:23 tarihinde İshak Kozikoğlu <ishakkozikoğlu@yyu.edu.tr> şunu yazdı:  
Merhabalar ölçeği atf yaparak kullanabilirsiniz. Ölçek bilgilerini ekte gönderiyorum. İyi çalışmalar dilerim.

kevser güleç <kevsergulec35@gmail.com>, 11 Kas 2021 Per, 17:11 tarihinde şunu yazdı:

Merhaba Sayın İshak hocam,

Ben Kevser GÜLEÇ, KKTC'de özel eğitim öğretmeni olarak görev yapmaktayım. Aynı zamanda Uluslararası Kıbrıs Üniversitesinde özel eğitim öğretmenliği bölümünde yüksek lisans eğitimimi sürdürmekteyim. Tez konum, özel eğitim öğretmenlerinin mesleki yeterlilik düzeyleri ile adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Bu bağlamda, sizin geliştirdiğiniz ölçeği izniniz olursa kullanmak istiyorum.

Şimdiden çok teşekkür ederim,

İyi çalışmalar dilerim.

Saygılarımla.

Fwd: Ölçek Kullanım İzni 

 **kevser güleç**  
Alıcı: ben ▾

14:09 (2 saat önce) ☆ ↶ ⋮

----- Forwarded message -----

Gönderen: kevser güleç <kevsergulec35@gmail.com>  
Date: 28 Kas 2021 Paz, 17:16  
Subject: Re: Ölçek Kullanım İzni  
To: İslil Aktag <islilaktag@gmail.com>

Teşekkür ederim değerli katkınız için Hocam.

Kolaylıklar dilerim.

27 Kas 2021 Cmt 21:22 tarihinde İslil Aktag <islilaktag@gmail.com> şunu yazdı:

Merhaba Kevser,

Tarafımdan Türkiye'ye uyarlanan Öğretmen Öz-Yeterlik Ölçeğini tezinde kullanman için izin veriyorum.

Çalışmalarında başarılar dilerim.

Doç.Dr. İŞİL AKTAĞ  
BAİBÜ-SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİ, BOLU

On Sat, Nov 27, 2021 at 1:30 PM kevser güleç <kevsergulec35@gmail.com> wrote:

Merhaba Sayın İslil hocam,

Ben Kevser Güleç KKTC'de özel eğitim öğretmeni olarak görev yapmaktayım. Aynı zamanda Uluslararası Kıbrıs Üniversitesinde özel eğitim öğretmenliği bölümünde yüksek lisans eğitimimi sürdürmekteyim. Tez konum özel eğitim öğretmenlerinin mesleki yeterlilik düzeyleri ile adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Bu bağlamda, sizin geliştirdiğiniz "Öğretmen Özyeterlilik Ölçeğini" izniniz olursa kullanmak istiyorum.

Şimdiden çok teşekkür ederim,

İyi çalışmalar dilerim.