





## Sınıf Öğretmenlerinin Algıladıkları Uyumsal Performansları ve Okul Kültürü Arasındaki İlişkinin İncelenmesi<sup>1</sup>

### Examining the Relationship between Primary School Teachers' Perceived Adaptive Performance and School Culture

Sayfa | 2597

Aslı KUŞ , Öğretmen, MEB, a.eremkus@hotmail.com,

Songül TÜMKAYA , Prof. Dr., Çukurova Üniversitesi, stumkaya@cu.edu.tr

**Geliş tarihi - Received:** 16 Nisan 2024  
**Kabul tarihi - Accepted:** 24 Ekim 2024  
**Yayın tarihi - Published:** 28 Aralık 2024

<sup>1</sup> Bu çalışma, birinci yazarın “Sınıf Öğretmenlerinin Algıladıkları Okul Kültürü ve Uyumsal Performanslarının İncelenmesi” adlı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Kuş, A. ve Tümkaya, S. (2024). Sınıf öğretmenlerinin algıladıkları uyumsal performansları ve okul kültürü arasındaki ilişkisinin incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15(3), 2597-2620.

DOI. 10.51460/baebd.1469320



**Öz.** Bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin algıladıkları uyumsal performans ve okul kültürü arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini 391 sınıf öğretmeni oluşturmuştur. Veri toplama araçları olarak “Öğretmenlerin Algıladıkları Uyumsal Performans”, “Okul Kültürü Ölçeği” ve “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Verilerin analizinde t testi, tek yönlü varyans analizi, Kruskal-Wallis testi, Pearson Momentler Çarpımı korelasyonu ve çoklu doğrusal regresyon kullanılmıştır. Araştırma sonucunda uyumsal performansın beklenmedik durumları yönetme boyutunda, yalnızca çalışma yılı değişkenine göre 26-30 yıl çalışan öğretmenler lehine anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. Kişiler arası ve kültürel uyum gösterme boyutunda ise kadın, lisansüstü mezunu, 1-5 yıl ve köy/mahallede çalışan öğretmenler lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Kadın ve 1-5 yıl çalışma süresine sahip olan öğretmenlerin problemlerle başa çıkamama ve toplam uyumsal performans puanlarının diğer öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde değiştiği anlaşılmıştır. Uyumsal performansın; beklenmedik durumları yönetme ve kişiler arası ve kültürel uyum gösterme boyutları ile okul kültürünün; destek kültürü, başarı kültürü ve görev kültürü boyutları arasında pozitif yönde, orta düzeyde; bürokratik kültür boyutu ile ise pozitif yönde, düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Uyumsal performans problemlerle başa çıkamama boyutu ile okul kültürünün yalnızca bürokratik kültür boyutu arasında negatif yönde, orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Görev kültürünün tüm uyumsal performans boyutları ve ölçek toplamının önemli bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Sınıf öğretmenleri, Uyumsal performans, Uyum, Okul kültürü.

**Abstract.** This study aims to examine the relationship between the perceived adaptive performance of primary school teachers and school culture. The sample of the research consists of 391 primary school teachers. Data collection tools included the "Adaptive Performance Perceived by Teachers," "School Culture Scale," and "Personal Information Form." In the analysis of the data, t-test, one-way ANOVA, Kruskal-Wallis test, Pearson Product-Moment correlation, and multiple linear regression were used. The research results showed that there is a significant difference in the dimension of managing unexpected situations in favor of teachers who have worked for 26-30 years, based only on the variable of years of service. In the dimensions of interpersonal and cultural adaptation, significant differences were found in favor of female teachers, postgraduate graduates, teachers with 1-5 years of experience, and those working in village/neighborhood schools. It was found that female teachers and those with 1-5 years of experience have significantly different scores in handling problems and total adaptive performance compared to other teachers. It was determined that there is a moderately positive significant relationship between the dimensions of adaptive performance, namely managing unexpected situations and showing interpersonal and cultural adaptation, and the dimensions of school culture, namely support culture, success culture, and task culture. A low level, positive significant relationship was found with the bureaucratic culture dimension. A moderately negative significant relationship was found between the dimension of handling problems and the bureaucratic culture dimension of school culture. The task culture was identified as a significant predictor of all dimensions of adaptive performance and the total score of the scale.

**Key Words:** Classroom teachers, Adaptive performance, Adaptation, School culture.



## Extended Abstract

**Introduction.** With the modern world, adapting to innovation and change has become increasingly important. In the ever-evolving world, organizations must adapt to change in order to survive and achieve their goals. In the globalizing world, it has become a necessity for teachers to adapt to this change and cope with extraordinary situations. Since educational institutions are one of the changing structures, it is the teachers who will experience and adapt to the change in these organizations. Because teachers will contribute to the development of the education system by affecting the quality of education with their job performance and adaptation. Teachers who show adaptation performance at the desired level will achieve the desired success in their institutions. For this reason, it is aimed to examine the perceived adaptation performances of classroom teachers.

**Method.** The aim of the study was to examine the adaptive performances perceived by classroom teachers. This research is a descriptive study in the relational screening model, aiming to determine the level of adaptive performance perceived by classroom teachers and their interactions with each other. The screening model aims to describe a past or present situation as it exists. Relational screening models are research models that aim to determine the existence and/or degree of change between two or more variables. In the research, data were collected through "Teachers' Perceived Adaptive Performance", "School Culture Scale" and personal information form. The study population of the research consists of classroom teachers working in Kayseri during the 2021-2022 academic years. The sample consisted of a total of 391 classroom teachers who were volunteers and were selected by simple random sampling method among the teachers working in public and private primary schools affiliated with Kayseri Provincial Directorate of National Education during the year the research was conducted. All data were collected online via Google forms. Before the data analysis process, the data in the excel file was transferred to the SPSS 22 program and arranged in accordance with the analysis (data type and values).

**Results.** The mean scores of classroom teachers' perceptions of adaptive performance are the highest for all sub-dimensions, respectively; it appears to belong to the sub-dimensions of interpersonal and cultural adaptation, managing unexpected situations, and inability to cope with problems. As a result of the research, it has been understood that there is a significant difference in the sub-dimension of managing unexpected situations in terms of only the variable of years of service for classroom teachers, and this difference is in favor of teachers with 26-30 years of service. It has been determined that variables such as gender, educational level, and location of the school do not have an effect on teachers' performance in managing unexpected situations. In terms of the interpersonal and cultural adaptation sub-dimension, it has been found that all variables create a significant difference. Postgraduate-educated female teachers working in rural areas/neighborhoods for 1-5 years have been significantly higher in interpersonal and cultural adaptation performance than other teachers. Regarding the inability to cope with problems sub-dimension, a significant difference has been obtained in favor of female teachers working for 1-5 years. The educational level and the location of the school variable did not affect teachers' performance in coping with problems. A moderate positive relationship has been identified between the sub-dimensions of managing unexpected situations and interpersonal and cultural adaptation, and task culture, support culture, and success culture, while a weak positive relationship has been found with bureaucratic culture. A significant negative relationship



has been found between the sub-dimension of inability to cope with problems and only the bureaucratic culture dimension. The most effective variables predicting the sub-dimension of managing unexpected situations in adaptive performance were found to be task culture and support culture through regression analysis. It has been determined that the only variable predicting the sub-dimension of interpersonal and cultural adaptation is task culture. The variables predicting the sub-dimension of inability to cope with problems were identified as bureaucratic culture and task culture.

Sayfa | 2600

**Conclusion and Discussion.** The findings obtained in the research were discussed and interpreted in line with similar study results found in the literature. Some recommendations believed to contribute to researchers have been presented. Due to the significant relationship found between adaptive performance and school culture, particularly the development of support culture and task culture in schools has been emphasized. In the light of the results obtained, it was thought that the adaptive performances of classroom teachers would contribute to planning studies using different methods and measurement tools, and suggestions were made in this direction. Different studies should be conducted to support the studies on improving the adaptive performance of classroom teachers and to organize the activities to be implemented.



## Giriş

İnsanlar, toplum adı verilen bir örgütün üyeleri olarak ortak bir amaç için bir araya gelirler. Bu amaç doğrultusunda geçmişten günümüze dünyada kültürel çeşitliliğin artmasıyla birlikte birçok kuruluş oluşmaya başlamıştır. Bu kuruluşlardan biri de okuldur. Okulların amaçları aynı olsa da kültürleri farklıdır. Öğretmenlerin farklılık gösteren kurum kültürüne uyum sağlayabilmeleri için kendilerini yenilemeleri, geliştirmeleri ve çağa ayak uydurmaları gerekmektedir (Aktaş, 2009). Değişen şartlara ve durumlara uyum sağlayan bireylerin, dayanıklılıkları önemli ölçüde artar. Öğretmenlerin dayanıklılıkları uyumsal performanslarıyla ilişkilidir. Bu nedenle öğretmenlerin uyum sağlama performanslarını araştırmak son yıllarda giderek daha önemli hâle gelmiştir. Araştırmalar, öğretmenlerin kişilerarası ilişkilerde, beklenmedik durumlara tepki vermede ve krizleri yönetmede dayanıklılıklarını geliştirmeleri gerektiğini göstermektedir (Dilekçi ve Nartgün, 2020).

Küreselleşen dünya ile birlikte yeniliğe uyum sağlamak, değişime açık olmak, var olan bilgileri yeni uygulamalara entegre etmek günümüz şartlarında bir gereklilik hâline gelmeye başlamıştır. Devamlı olarak gelişen dünyamızda çağımızın yeniliklerine uyum sağlamak amaçlara ulaşmak adına önemlidir (Gürkaynak, 2017). Amaçlara ulaşmada çalışanların performansları da dikkate alınmak zorundadır. Çalışanlar zamanlarının büyük bir kısmını iş yerinde geçirmektedirler. Bu nedenle çalışanların da kaliteli, verimli çalışma ortamlarının olması gerekmektedir. Bu gereklilik sağlandığında değişime açık, daha iyi uyum sağlayan çalışanlar üretime devam edeceklerdir (Suliman, 2001). Çalışanların performansı örgütlerin hedeflerine ulaşmasına katkı sağlayacaktır. Bir okuldaki öğretmenlerin hedeflere ulaşması için performansı yüksek kişilerle iş birliği yapması gerekir. Öğretmenin performansı eğitimin kalitesini etkilemekte, öğrencilere de katkı sağlamaktadır (Özdemir ve Yirmibeş, 2016). Öğretmenin tecrübesinin olması, bilgiye sürekli ihtiyaç duyması, kendisini değişime açık hâle getirmiş olması şüphesiz öğretmenlerin performanslarının artmasına katkıda bulunacaktır. Ayrıca öğretmenin kendini o okula ait hissetmesi, öğretmenler arasındaki paylaşımın olması, kaynakların etkin kullanılması, güven ortamının olması, bulunduğu kurumda bağlılık hissetmesi öğretmenlerin uyumunu kolaylaştırarak, insan ilişkilerinde de iyi olmalarına vesile olacaktır (Korkmaz, 2011; Demirel, 2009).

İşe özgü bilgi, beceri ve çaba performansı doğrudan etkilemektedir. Bununla birlikte çalışanın bireysel özellikleri, bilişsel yetenekleri, kişiliği, motivasyon çalışma ortamının fiziksel özellikler ve durumsal özellikler ödül yapısı, yönetsel, akran liderliği ve bunlar arasındaki etkileşimler de performansın belirleyicileri arasındadır (Campbell ve diğ., 1993). Yöneticisinin liderlik davranışları (Korkmaz, 2005), adil olmayan uygulamaları (Özgan ve Bozbayındır, 2011), çalışma ortamının iyi olmaması, olumsuz örgüt iklimi ve okul kültürü öğretmen performansını etkileyen önemli faktörler içinde yer alır. Bu faktörler çalışanların performansların düşmesine, yeniliğe kendilerini kapatmalarına ve uyum göstermede güçlük yaşamalarına sebep olacaktır. Uyumsal performans kişiler arası ve kültürel uyum yeni fikirlere açık ve esnek olmayı gerektirir. Kişiler arası uyum yeteneği düşük olan bireyler kişiler arası ilişkilerde sorun yaşayabilir. Arkadaş edinme, kulüplere ve gruplara katılmada sorun yaşayabilir (Zorzie, 2012). Öğretmenlerin samimi ve içten olması çalışma arkadaşları açısından olumlu karşılanıp, problemlerin çözümünde katkı sağlayacaktır.



Dünyadaki tüm ülkelerin insanları siyaset, ekonomi, toplum ve kültür alanlarında sürekli gelişmekte ve aralarındaki mesafe giderek yaklaşmaktadır. İnsanlar bu gelişmeleri takip ettikçe bir yandan iletişim ve sosyalleşme artarken (Saracaloğlu, Serin ve Bozkurt, 2001) diğer yandan rekabette artmaktadır. Örgütlerin küresel rekabette değişime ayak uydurma ve gelişmeleri takip edebilmelerinde uyumsal performans sergileyen bireylere ihtiyaç duyulmaktadır (Li ve Huang, 2012). Uyumsal performans, değişimle başa çıkma ve iş talepleri değiştikçe öğrenmelerini yeni durumlara aktarma becerisini gösteren davranışlardır (Allworth ve Hesketh, 1999). Kısacası uyumsal performansın değişimlere ayak uydurma becerisini sağlayan davranışlar olduğu söylenebilir. Etkileşimli süreçte kişilerarası ilişki artarken uyum süreci de önem kazanmaktadır. Bu uyumu sürdürürken birçok sorunla karşılaşılabilir. Bunlarla baş edebilmek için insanların problem çözme becerilerine ihtiyaçları vardır (Saracaloğlu, Serin ve Bozkurt, 2001). Karşılaştıkları sorunların nasıl çözüldüğü kişinin kişilik özelliklerine bağlı olduğu için bazı kişiler çözüm bulurken bazıları bulamayabilir. İnsanlar sorunlarını çözmek için sağlıklı ilişkilere ihtiyaç duyarlar ve yaşamlarını etkin ve uyumlu bir şekilde sürdürebilmek için problem çözme becerileri kazanmaları gerekir (Yüksel, 2008).

Problem çözme kişinin günlük hayatta karşılaştığı güçlüklerle başa çıkabilmesi, yeni fikirler üreterek çözüm yolu bulması, ihtiyacı karşılaması, analiz yapabilmesidir (Ülger, 2003). Problem çözme veya yaratıcı problem çözme, bir çalışanın algılanan karmaşık problemlerin üstesinden gelme ve orijinal çözümler bularak üstesinden gelme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Pulakos ve diğ., 2000). Problemlerle başa çıkmada kişiler arası etkileşim ve uyum önemli olduğu gibi kişisel özellikler de etkin rol oynamaktadır. Zekâ etkin bir şekilde kullanılarak, ilişkiler gözden geçirilerek, nedenler yorumlanarak değerlendirilir ve uygulama sağlanır (Yüksel, 2008). Sorunlarla baş edememe; çalışanın sorunla baş edemediği ve özgün bir çözüm bulamadığı olumsuz bir sorunla karşılaşma durumu olarak tanımlanabilir (Dilekçi, 2018). Sorunlara çözüm bulan kişiler, örgütlerde başarılı ve yüksek performans gösteren kişiler olarak tanınırlar; bu beceriyi gösteremeyen kişiler, sorunlarla başa çıkmaktan aciz olarak gösterilirler (Eroğlu, 2000; Güney, 2014). Örgütlerde beklenmeyen durumlarla baş edebilmek; çalışanların ani krizleri yönetme ve üstesinden gelme becerisinde kendini gösterir (Voinin ve Roussel, 2012). Uyumsal performans; acil durumların veya kriz durumlarının ele alınması; iş stresiyle başa çıkmak, sorunları yaratıcı bir şekilde çözmek; belirsiz ve öngörülemeyen çalışma durumlarıyla uğraşmak, iş görevlerini, teknolojilerini ve prosedürlerini öğrenmek, kişilerarası uyum gösterme, kültürel uyum gösterme ve fiziksel yönelimli uyum yeteneğinin gösterilmesi olmak üzere birçok boyutu içinde barındırır (Baard, Rench ve Kozlowski, 2014; Vural ve Özdemir, 2024). Yukarıda da belirtildiği gibi öğretmenlerin algıladıkları uyumsal performans okul kültüründen etkilenmektedir.

Okul kültürü okulun karakteri ve özelliği olarak tanımlanmaktadır. Okulun geçmişten gelen ve sürdürülen gelenekleri, inançları ve değerleri okul kültürünün özelliklerini yansıtır (Gaziel, 1997). Bir başka ifadeyle okul kültürü; okulun ruhu, imzasıdır da denilebilir (Terzi, 2019). Okul örgütünün norm ve değerlerine uyum sağlayamayan öğretmen sosyalleşemez (Çelik, 2000). Bu durumda beklenen uyumsal performansı gösteremez. Güçlü ve etkili bir okul kültürü öğretmenleri de etkiler. Dolayısıyla çalışanların birbirine değer verdiği, sevdiği, ortak paylaşımların sunulduğu bir okul kültürü ortamı olursa öğretmenler de bu kültür içerisinde zorlukları yenerek istenen uyumsal performansı sergiler. Bu nedenle okullarda uyumsal performansı sağlamak önemlidir.





Uyum performansı, iş görenin değişen koşullara, iş görevlerine göre olması gereken veya ortaya çıkan değişimleri esas alarak davranışları değiştirme becerisi olarak ifade edilmektedir. Değişimler dikkate alındığında, uyum ve uyum performansının önemi vurgulanmasına rağmen literatürde uyum performansının az çalışıldığı söylenebilir (Üstün ve Büyükbaş, 2020). Uyum performansı, beklenmedik durumlar karşısında kişinin performansı olarak tanımlanmıştır. Birey davranışlarını gelecek için değiştirebildiği gibi kişinin değişimlerinden dolayı da davranış geliştirebildiği saptanmıştır (Calarco, 2016). Bu değişim eğitim kurumlarında da gerekli hâle gelmektedir. Öğretmenlerin alışılmış görevlerinin dışına çıkması beklenmektedir. Karşılaşılan problemleri çözmeleri, ortamı sıkıcılıktan kurtaran verimli bir ortama dönüştürmeleri istenmektedir. Öğretmenlerden stresli durumlarla baş ederek üretken olmaları, bu üretkenliği öğrencilerine aşılmalari, eğitim kurumları için değişime bağlı olarak yeni ürünler ortaya koymaları beklenmektedir (Dilekçi ve Nartgün, 2020). Öğretmenlerin eğitim kurumlarında yeni ürünler ortaya çıkarması sonucu gösterdiği başarı uyum performansının da artmasına katkıda bulunarak kişilerin motive olmasını sağlayacaktır (Gürkaynak, 2017). Eğitim örgütlerinin hedeflere ulaşmasında, etkili ve verimli çalışmasında da uyumsal performans önem kazanmaktadır. Uyum güçlendikçe performans artmakta ve çalışanlar motive olmaktadır (Ahmad ve Schroeder, 2003). Motivasyon sonucu oluşturulan uygun öğrenme ortamları, öğrenenlere empati, anlayış, saygı ve doğru anlama becerisi sağlar. Öğrenme ortamları her zaman en iyiyi yapmayı veya yaratmayı hedefler (Dwyer, 2002; Holt ve Jones, 2005). Problemlerle başa çıkmada kullanılan tarz, öğrencilerin hem akademik başarılarına hem de duygusal gelişimlerine katkıda bulunabilir. Karşılıklı güven ve sıcak iletişim atmosferi, eğitim örgütlerinin hedeflere ulaşmasında büyük başarılar için küçük bir başlangıç oluşturabilir (Coban ve Yavas, 2022).

Sağlam bir eğitim temeli oluşturabilmek için öğretmenlerin örgütle olumlu bir ilişkisi içinde olması, okul kültürü anlayışını ve uyum yeteneklerini geliştirmesi önemlidir. Öğretmenlerin etkili bir şekilde görev yapmaları çalıştıkları kurumla ilgili inançları, tutumları ve uyumları ile yakından ilişkilidir. Bu nedenle eğitsel hedeflerin gerçekleştirilmesinde kilit bir rol oynayan öğretmenlerin uyumsal performanslarının incelenmesi de önemli hâle gelmektedir. Alan yazınında çeşitli örgütlerde uyum yeteneği ile ilgili araştırmalar olmasına rağmen, eğitim örgütlerinde uyum yeteneğine yönelik çalışmaların çok az olduğu görülmektedir (Alagöz, 2023; Dilekçi, 2018; Öztürk ve Tezcan, 2023). Bu eksikliği gidermek ve ortaya çıkan sonuçlar doğrultusunda alınacak önlemleri belirlemek amacıyla yapılan bu araştırmanın alan yazınına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmalar incelendiğinde uyumsal performansın daha çok; otelcilik, havacılık, iletişim, hizmet sektörü, sağlık kurumları, bilgi teknolojisi, kamu kuruluşları, sigortacılık, elektrik şirketleri, ilaç, tarım, kolluk kuvvetleri, çağrı merkezleri ve ordu gibi farklı örgütler içinde ele alındığı görülmüştür (Özmen, 2013; Park ve Park, 2019; Susar, 2000). Eğitim örgütleriyle ilgili yapılan araştırmalarda ise; iş performansı, iş motivasyonu, iş doyumunu, duygu durumu ve algıladıkları uyumsal performans gibi konularda öğretmenlerle çalışıldığı anlaşılmıştır (Calarco, 2016; Çevik ve Köse, 2017; Dilekçi, 2018; Griffin ve Hesketh, 2003). Ancak öğretmenlerin uyumsal performans ve okul kültürü ile ilişkisini inceleyen bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Olumlu, güçlü ve amaca uygun hazırlanmış bir okul kültüründe yetişen öğrenciler daha büyük bir örgüt olan toplum için de önemli ve verimli bireyler olarak yetişmiş olurlar. Okul kültürü toplumun ortak amaçlarına hizmet edecek bireyler yetiştirmeyi amaçlar (Işık, 2017). Bu ortak amaç için bireylerin yetiştirilmesi; toplumsal rollerin uygulanması, topluma ortak fayda sağlanması ve mutlu, umutlu, pozitif bireylerin kazandırılması ile doğrudan veya dolaylı olarak ilişkilidir. Bu bireylerin yetişmesine katkı sağlayan öğretmenler ve okulun diğer çalışanları da okul



kültürü içerisinde önemli uygulayıcılardır. Öğrencilerin yetişme ve geleceğe hazırlanma aşamasının verimli olması için, bu aşamada görev alan tüm çalışanların ve bireylerin okul kültürünün oluşumu, devam ettirilmesi ve uyumsal performansın sağlanmasında katkısı vardır. Bu bağlamda toplum için verimli bireyleri yetiştirmede ilkökul kademesi oldukça önemlidir. Bu nedenle öğrencilerin yetiştirilmesinde önemli bir sorumluluğu olan sınıf öğretmenlerinin sergiledikleri uyumsal performans ve sahip oldukları okul kültürü algılarının belirlenmesi önem kazanmaktadır. Buradan hareketle araştırmada sınıf öğretmenlerinin algıladıkları uyumsal performansları ve okul kültürü arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki alt amaçlara cevap aranmıştır:

1. Sınıf öğretmenlerinin algıladıkları uyumsal performansları ne düzeydedir?
2. Sınıf öğretmenlerinin algılanan uyumsal performans puanları demografik özelliklerine (cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışma yılı, okulun bulunduğu yer) göre farklılaşmakta mıdır?
3. Sınıf öğretmenlerinin algıladıkları uyumsal performans ve okul kültürü puanları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Sınıf öğretmenlerinin algıladıkları uyumsal performansı yordamada okul kültürü etkili midir?

## Yöntem

### Araştırmanın modeli

Bu araştırma sınıf öğretmenlerin algıladıkları uyumsal performanslarının ne düzeyde olduğu ve okul kültürü ile ilişkisini belirlemeyi amaçlayan ilişkisel tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Betimsel tarama modeli, katılımcıların bir olaya ya da konuya ilişkin görüşlerinin, beceri veya tutumlarının “ne, nasıl, ne zaman, ne düzeyde, ne sıklıkta” olduğunun anlaşılması için yapılan araştırmalardır. Betimsel araştırmalarda araştırmacı olaya veya olguya müdahil olmaz; sadece dışardan var olan durumun fotoğrafını ortaya koymaya çalışır (Büyüköztürk, 2023). Tarama modeli, geçmişte ya da hâlen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlar. İlişkisel tarama modeli ise iki ya da daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirleme amacı taşıyan araştırma modelleridir (Karasar, 2014, s. 77-81). İlişkisel araştırmalar, değişkenler arası ilişkilerin ortaya konmasında, bu ilişkilerin düzeylerinin tespit edilmesinde gerekli ipuçlarını sağlaması açısından etkilidir (Büyüköztürk, 2023).

### Evren ve örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Kayseri ilinde görev yapan 4.886 sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Örneklemine ise aynı eğitim-öğretim yılı içinde Kayseri İl Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı resmî ve özel ilkökullarda görev yapan öğretmenler arasından basit rastgele örnekleme yöntemi ile seçilen ve gönüllü olan toplam 391 sınıf öğretmeni oluşturmuştur. Örneklemeye ilişkin özellikler Tablo 1’ de verilmiştir.





Tablo 1.  
Örneklemin özellikleri

Değişken	Kategori	f	%
Cinsiyet	Kadın	213	54.5
	Erkek	178	45.5
Yaş	20-25	17	4.3
	26-30	28	7.2
	31-35	65	16.6
	36-40	75	19.2
	41-45	61	15.6
	46-50	59	15.1
	50 ve üstü	86	22.0
Eğitim düzeyi	Ön lisans	32	8.2
	Lisans	330	84.4
	Lisansüstü	29	7.4
Çalışma yılı	1-5	39	10.0
	6-10	40	10.2
	11-15	86	22.0
	16-20	60	15.3
	21-25	75	19.2
	26-30	36	9.2
	30 ve üstü	55	14.1
Görev yaptığı okul türü	Resmi okulu	369	94.4
	Özel okul	22	5.6
Okulun bulunduğu yer	İl merkezi	270	69.1
	İlçe merkezi	64	16.4
	Köy /Mahalle	57	14.6

## Veri toplama araçları

### Öğretmenlerin Algıladıkları Uyumsal Performans Ölçeği

Bhat ve Beri (2016) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe uyarlaması Dilekçi ve Nartgün (2020), tarafından yapılmıştır. Orijinal yapısında tek boyutlu olan "Adaptive Performance" (Uyumsal Performans) ölçeği geçerlik ve güvenirlik çalışmalarından sonra Türk kültürüne uyarlanarak "Öğretmenlerin Algıladıkları Uyumsal Performans Ölçeği" ismini almıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması 3 boyutlu olup 18 maddeden oluşmaktadır. Boyutlar "Beklenmedik Durumları Yönetme (7 madde)", "Kişiler Arası ve Kültürel Uyum Gösterme (5 madde)" ve "Problemlerle Başa Çıkamama (6 madde)" şeklinde adlandırılmıştır. 5'li Likert olarak oluşturulan ölçek "Her zaman (5/4.20-5.00), Sık sık (4/3.40-4.19), Ara sıra (3/2.60-3.39), Nadiren (2/1.80-2.59) ve Hiçbir zaman (1/1.00-1.79)" şeklinde bir puanlamaya sahiptir. Dilekçi ile Nartgün (2020) tarafından ölçeğin Türk kültüründe doğrulanıp doğrulanmadığını tespit etmek üzere doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve analiz sonucunda ölçeğin yeterli düzeyde uyum gösterdiği belirlenmiştir. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları incelenmiş olup; Beklenmedik Durumları Yönetme boyutu için  $\alpha=.826$ , Kişiler Arası ve Kültürel Uyum Gösterme boyutu için  $\alpha=.866$  ve Problemlerle Başa Çıkamama boyutu için  $\alpha=.794$  olarak hesaplanmıştır. Ölçek



toplamı için Cronbach alfa katsayısı  $\alpha=.820$  olarak belirtilmiştir. Ölçek, alt boyutlar veya toplam puana göre değerlendirilebilmektedir. Bu çalışmada alt boyutlara göre değerlendirme tercih edilmiştir. Yüksek puan algılanan uyumsal performansın yüksek olduğunu göstermektedir. Bu araştırma kapsamında yapılan güvenilirlik çalışmasında ise alt boyutların Cronbach alfa değerleri şu şekildedir: Beklenmedik durumları yönetme 0.87, Kişiler arası ve kültürel uyum gösterme 0.93 ve Problemlerle baş edememe 0.75'tir. Algıladıkları Uyumsal Performans ölçeği toplam puan Cronbach alfa değeri ise 0.86 olarak bulunmuştur.

### **Okul Kültürü Ölçeği**

Terzi (2005), tarafından geliştirilen Okul Kültürü Ölçeği (OKÖ); görev kültürü, destek kültürü, başarı kültürü ve bürokratik kültür olarak adlandırılan 4 boyut ve toplam 29 sorudan oluşmaktadır. Ölçek "Hiçbir zaman (2), Nadiren (2), Bazen (3), Çoğunlukla (4), Her zaman (5)" olmak üzere 5'li Likert şeklinde derecelendirilmektedir. Ölçeğin KMO değeri 0.83, Bartlett değeri ise 2238,28 olarak bulunmuştur. KMO ve Bartlett değerleri OKÖ'nün yüksek bir geçerliliğe sahip olduğunu göstermiştir. OKÖ'ni oluşturan dört faktörün açıkladığı toplam varyans %50.965'tir. Hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları sırasıyla; görev kültürü için .88, destek kültürü için .82, başarı kültürü için .76, bürokratik kültür için .74'tür. Ölçeğin toplamı için Cronbach alfa katsayısı .84 olarak hesaplanmıştır.

Bu araştırma kapsamında yapılan güvenilirlik çalışmasında ise alt boyutların Cronbach Alpha değerleri şu şekilde bulunmuştur: Destek kültürü 0.89, Başarı kültürü 0.87, Bürokratik kültür 0.82 ve Görev kültürü 0,83'tür. Okul Kültürü Ölçeği toplam puan Cronbach alfa değeri ise 0.92 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin değerlendirmesi alt boyutlara göre yapılmakta, toplam puan kullanılmamaktadır. Yüksek puan öğretmenlerin okul kültürü algılarının yüksek olduğunu göstermektedir.

### **Verilerin toplanması ve analizi**

Araştırmada veriler 2021-2022 eğitim-öğretim yılının Ocak ve Mayıs ayları içerisinde toplanmıştır. Kullanılan veri toplama araçları Google Forms üzerinden hazırlanmış, okullar aranarak okul müdürleri aracılığıyla gönüllülük esas alınarak öğretmenlere ulaştırılması sağlanmıştır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS 22 programına aktararak yapılmıştır. Öğretmenlerin algıladıkları uyumsal performans ölçeği boyutları için çarpıklık ve basıklık değerleri -1.258 ile +4.560 arasında bulunmuştur. Bu nedenle araştırmada normal dağılımın sağlandığı değişkenleri analiz etmek için parametrik, sağlanmadığı değişkenler için parametrik olmayan testlerden yararlanılmıştır. Araştırmanın amaçlarına uygun olarak bağımsız gruplar t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), ve Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır. Ayrıca Pearson Momentler Çarpımı korelasyonu ve çoklu doğrusal regresyon analizinden yararlanılmıştır. Anlamlı farklılıkların çıktığı gruplarda farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için LSD testi kullanılmıştır. Tüm analizlerde anlamlılık düzeyi  $p<.05$  olarak kabul edilmiştir. Bu çalışmada etik kurallara uyularak Çukurova Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Alanında Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından E-95704281-604.02.02-580216 sayı numarası ile 12.12.2022 tarihinde etik kurul izni alınmıştır.



## Bulgular

### Sınıf öğretmenlerinin algıladıkları uyumsal performans ile demografik değişkenlere yönelik bulgular

Sınıf öğretmenlerinin algıladıkları uyumsal performansa ilişkin elde edilen aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine yönelik bulgular Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2.

Sınıf öğretmenlerinin algıladıkları uyumsal performans düzeyleri

Alt boyutlar	n	$\bar{x}$	Ss
Beklenmedik Durumları Yönetme	391	4.18	0.70
Kişiler Arası ve Kültürel Uyum Gösterme	391	4.45	0.79
Problemlerle Başa Çıkamama	391	4.00	0.77
<b>Uyumsal Performans Toplamı</b>	391	3.99	0.52

Tablo 2 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin algıladıkları uyumsal performanslarının; Beklenmedik durumları yönetme boyutunda ( $\bar{x}=4.18$ ) “sık sık”, Kişiler arası ve kültürel uyum gösterme boyutunda ( $\bar{x}=4.45$ ) “her zaman”, Problemlerle başa çıkamama boyutunda ( $\bar{x}=4.00$ ) “sık sık”, Algılanan uyumsal performans ölçeği toplamında ise ( $\bar{x}=3.99$ ) “sık sık” düzeyinde olduğu görülmektedir. Ortalamalar sınıf öğretmenlerinin uyumsal performanslarını yüksek bir düzeyde algıladıklarını göstermektedir.

Sınıf öğretmenlerinin cinsiyete göre algıladıkları uyumsal performans algılarına ilişkin t testi sonuçları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3.

Cinsiyete göre algılanan uyumsal performansa ilişkin t testi sonuçları

Alt boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	Ss	t	p
Beklenmedik Durumları Yönetme	Kadın	213	4.22	.64	1.078	.282
	Erkek	178	4.14	.78		
Kişiler Arası ve Kültürel Uyum Gösterme	Kadın	213	4.57	.71	3.292	.001
	Erkek	178	4.31	.86		
Problemlerle Başa Çıkamama	Kadın	213	4.13	.67	2.943	.003
	Erkek	178	3.90	.88		
<b>Uyumsal Performans Toplamı</b>	Kadın	213	4.07	.47	3.387	.001
	Erkek	178	3.89	.56		

Tablo 3’te görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin uyumsal performansın beklenmedik durumları yönetme boyutundaki puan ortalamalarının cinsiyete göre farklılaşmadığı bulunmuştur ( $t_{(390)}= 1.078$ ,  $p>0.05$ ). Cinsiyet değişkeni ile kişiler arası ve kültürel uyum gösterme ( $t_{(390)}= 3.292$ ,  $p<0.05$ ), problemlerle başa çıkamama ( $t_{(390)}= 2.943$ ,  $p<0.05$ ) boyutları ile uyumsal performans toplamı ( $t_{(390)}= 3.387$ ,  $p<0.05$ ) arasında ise kadın öğretmenler lehine anlamlı bir fark bulunmuştur.



Sınıf öğretmenlerinin eğitim düzeylerine göre algıladıkları uyumsal performansa ilişkin Kruskal-Wallis test sonuçları Tablo 4'te görülmektedir.

Tablo 4.  
Eğitim düzeyine göre algılanan uyumsal performansa ilişkin Kruskal-Wallis test sonuçları

Alt boyutlar	Eğitim Düzeyi	n	Sıra Ortalaması	X <sup>2</sup>	Sd	p	Anlamlı Fark (LSD)
Beklenmedik Durumları Yönetme	1) Ön lisans	32	182.86	.832	2	.660	
	2) Lisans	330	196.12				
	3) Lisansüstü	29	209.16				
Kişiler Arası ve Kültürel Uyum Gösterme	1) Ön lisans	32	138.91	10.194	2	.006	1<2<3
	2) Lisans	330	199.80				
	3) Lisansüstü	29	215.74				
Problemlerle Çıkamama Başa	1) Ön lisans	32	177.25	1.176	2	.555	
	2) Lisans	330	198.48				
	3) Lisansüstü	29	188.47				
<b>Uyumsal Performans Toplamı</b>	1)Ön lisans	32	161.92	3.205	2	.201	
	2)Lisans	330	199.37				
	3)Lisansüstü	29	195.29				

Tablo 4'te görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin eğitim düzeyleri ile kişiler arası ve kültürel uyum gösterme boyutunda anlamlı bir fark bulunmuştur ( $X^2_{(2)}=10.194$ ,  $p<0.05$ ).Yapılan ikili karşılaştırma analizleri sonucunda farkın lisansüstü eğitim düzeyine sahip öğretmenler lehine olduğu anlaşılmıştır. Eğitim düzeyi değişkenine göre beklenmedik durumları yönetme ve problemlerle başa çıkamama boyutları ile uyumsal performans toplamı arasında ise anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır ( $p>0.05$ ). Sınıf öğretmenlerinin çalışma yılına göre algıladıkları uyumsal performansa ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5.  
Çalışma yılına göre algılanan uyumsal performansa ilişkin ANOVA sonuçları

Alt boyutlar	Çalışma Yılı	n	$\bar{X}$	Ss	F	p	Anlamlı Fark (LSD)
Beklenmedik Durumları Yönetme	1) 1-5	39	4.18	.45	2.244	.039	2<4-5<6 7<1<3<4-5<6
	2) 6-10	40	3.99	.81			
	3) 11-15	86	4.20	.67			
	4) 16-20	60	4.27	.57			
	5) 21-25	75	4.27	.66			
	6) 26-30	36	4.40	.45			
	7) 30+	55	3.97	1.04			
Kişiler Arası ve Kültürel Uyum Gösterme	1) 1-5	39	4.73	.48	5.390	.000	7<2<6<3<5<4<1
	2) 6-10	40	4.45	.94			
	3) 11-15	86	4.51	.74			
	4) 16-20	60	4.56	.63			
	5) 21-25	75	4.53	.64			
	6) 26-30	36	4.47	.56			
	7) 30+	55	3.94	1.14			



Problemlerle Başa Çıkamama	1) 1-5	39	4.30	.56	2.881	.009	2<4<3<5<1 7 < 6<1
	2) 6-10	40	3.69	.93			
	3) 11-15	86	4.07	.71			
	4) 16-20	60	4.02	.84			
	5) 21-25	75	4.14	.77			
	6) 26-30	36	3.92	.75			
	7) 30+	55	3.90	.78			
Uyumsal Performans Toplamı	1) 1-5	39	4.15	.37	4.511	.000	7<2<6-3<4<5< 1
	2) 6-10	40	3.81	.57			
	3) 11-15	86	4.02	.46			
	4) 16-20	60	4.04	.45			
	5) 21-25	75	4.09	.46			
	6) 26-30	36	4.02	.38			
	7) 30+	55	3.73	.72			

Tablo 5'te görüldüğü gibi, sınıf öğretmenlerinin algıladıkları uyumsal performansın üç boyutunda da çalışma yılı değişkenine göre anlamlı farklar bulunmuştur ( $p<.05$ ). Beklenmedik durumları yönetme boyutunda, farkın kaynağını belirlemek için yapılan LSD testi sonucuna göre farkın çalışma yılı 6-10 olan öğretmenler ile 16-20, 21-25 ve 26-30 yıl olan öğretmenler arasından kaynaklandığı ve 26-30 yıl çalışma süresine sahip öğretmenler lehine olduğu görülmüştür. Aynı şekilde çalışma yılı 30 ve üstü olan öğretmenler ile çalışma yılı 30'un altında olan diğer gruplardaki öğretmenler arasında bir fark olduğu ve farkın 30'un altında çalışma yılına sahip öğretmenler lehine olduğu anlaşılmıştır.

Kişiler arası ve kültürel uyum gösterme boyutunda farkın kaynağını bulmak için yapılan LSD testi sonucuna göre çalışma yılı 30 ve üstü olan öğretmenler ile diğer çalışma yılı gruplarında yer alan öğretmenler arasında fark bulunduğu ve bunun 6-10,21-25,26-30,11-15 çalışma yılı grubunda olan öğretmenler lehine olduğu belirlenmiştir.

Problemlerle başa çıkamama boyutunda çalışma yılı değişkenine göre ortaya çıkan farkın, çalışma yılı 6-10 yıl olan öğretmenler ile diğer çalışma yıllarına sahip öğretmenler arasından kaynaklandığı ve 1-5,11-15,16-20,21-25 çalışma yılı grubunda olan öğretmenler lehine olduğunu görülmüştür. Aynı şekilde çalışma yılı 1-5 yıl olan öğretmenler ile 26-30, 30 ve üstü çalışma yılına sahip öğretmenler arasında fark olduğu ve bu farkın 1-5 yıl çalışma yılı olan öğretmenler lehine olduğu saptanmıştır.

Uyumsal performans toplamında farkın kaynağını bulmak için yapılan LSD testi sonucuna göre çalışma yılı 30 ve üstü olan öğretmenler ile diğer çalışma yılı gruplarında yer alan öğretmenler arasında fark bulunduğu ve bunun 6-10,21-25,26-30,11-15 çalışma yılı grubunda olan öğretmenler lehine olduğu belirlenmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin okulunun bulunduğu yere göre algıladıkları uyumsal performanslarına ilişkin Kruskal-Wallis test sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.



Tablo 6.

Okulunun bulunduğu yere göre algılanan uyumsal performansa ilişkin Kruskal-Wallis test sonuçları

Alt boyutlar	Okulun Bulunduğu Yer	n	Sıra Ortalaması	X <sup>2</sup>	Sd	p	Anlamlı Fark (LSD)
Beklenmedik Durumları Yönetme	1) İl Merkezi	270	191.63	2.165	2	.339	
	2) İlçe Merkezi	64	214.66				
	3) Köy/Mahalle	57	195.73				
Kişiler Arası ve Kültürel Uyum Gösterme	1) İl Merkezi	270	187.73	6.442	2	.040	1<2<3
	2) İlçe Merkezi	64	203.48				
	3) Köy/Mahalle	57	226.78				
Problemlerle Başa Çıkamama	1) İl Merkezi	270	198.45	.437	2	.804	
	2) İlçe Merkezi	64	192.05				
	3) Köy/Mahalle	57	188.83				
<b>Uyumsal Performans Toplamı</b>	1) İl Merkezi	270	192.12	1.067	2	.587	
	2) İlçe Merkezi	64	206.58				
	3) Köy/Mahalle	57	202.49				

Tablo 6'da görüldüğü gibi Kruskal-Wallis test sonuçlarına göre sınıf öğretmenlerinin okulunun bulunduğu yer ile uyumsal performans kişiler arası ve kültürel uyum gösterme boyutunda anlamlı bir fark bulunmuştur ( $X^2_{(2)} = 6.442, p < 0.05$ ). Bu bulgu sınıf öğretmenlerinin okulunun bulunduğu yerin uyumsal performans kişisel kültürel uyum gösterme boyutu açısından anlamlı bir değişken olduğunu ortaya koymaktadır. Yapılan ikili karşılaştırma analizlerine göre farkın köy/ mahallede okulunda görev yapan öğretmenler lehine olduğu anlaşılmıştır. Okulunun bulunduğu yer değişkenine göre beklenmedik durumları yönetme ve problemlerle başa çıkamama boyutları ile uyumsal performans toplamı arasında ise anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir ( $p > 0.05$ ). Bu bulgular okulun bulunduğu yerin sınıf öğretmenlerinin uyumsal performans toplamı, beklenmedik durumları yönetme ve problemlerle başa çıkamama boyutları açısından anlamlı bir değişken olmadığını ortaya koymaktadır.

### Sınıf öğretmenlerinin algıladıkları uyumsal performans ile okul kültürü arasındaki ilişkiye yönelik bulgular

Sınıf öğretmenlerinin algıladıkları uyumsal performans ile okul kültürü arasındaki korelasyon analizi sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.





Tablo 7.

Sınıf öğretmenlerinin algıladıkları uyumsal performans ile okul kültürü arasındaki ilişki

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Destek Kültürü	1							
2. Başarı Kültürü	.894**	1						
3. Bürokratik Kültür	.230**	.276**	1					
4. Görev Kültürü	.599**	.581**	.424**	1				
5. Beklenmedik Durumları Yönetme	.536**	.509**	.296**	.672**	1			
6. Kişiler Arası ve Kül. Uyum Gösterme	.458**	.440**	.237**	.587**	.762**	1		
7. Problemlerle Başa Çıkamama	.024	.011	-.393**	-.028	.048	.120*	1	
8. Uyumsal Performans	.450**	.421**	.044	.541**	.804**	.824**	.568**	1
<b>Toplamı</b>								

\*\* p&lt;0.01 \* p&lt;0.05

Tablo 7 incelendiğinde uyumsal performansın beklenmedik durumları yönetme ve kişiler arası ve kültürel uyum gösterme boyutları ile okul kültürünün; destek kültürü, başarı kültürü ve görev kültürü boyutları arasında pozitif yönde, orta düzeyde; bürokratik kültür boyutu ile ise pozitif yönde, düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Uyumsal performans problemlerle başa çıkamama boyutu ile okul kültürünün; bürokratik kültür boyutu arasında negatif yönde, orta düzeyde anlamlı bir ilişki ( $r = -.393$ ,  $p < .01$ ) bulunmaktadır. Destek kültürü, başarı kültürü ve görev kültürü boyutları arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Öğretmenlerin algıladıkları uyumsal performans toplamı ile okul kültürünün destek kültürü, başarı kültürü ve görev kültürü boyutları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bürokratik kültür ile toplam uyumsal performans arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır.

Okul kültürünün, sınıf öğretmenlerinin algıladıkları uyumsal performans beklenmedik durumları yönetme boyutunu yordamasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8.

Beklenmedik durumları yönetme boyutuna ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	Standart		$\beta$	t	p
	B	hata B			
Sabit	1.02	.164		7.952	.000
Destek Kültürü	.169	.074	.193	2.289	.023
Başarı Kültürü	.016	.071	.019	.230	.818
Bürokratik Kültür	.019	.041	.019	.459	.646
Görev Kültürü	.522	.048	.537	10.865	.000
R= 0.693, R <sup>2</sup> = 0.480					
F <sub>(4,387)</sub> = 88.985, p=0.000					

Tablo 8'de görülen standardize edilmiş regresyon katsayılarına ( $\beta$ ) göre yordayıcı değişkenlerin beklenmedik durumları yönetme üzerindeki göreceli önem sırası; görev kültürü ( $\beta = .537$ ), destek kültürü



( $\beta = .193$ ), başarı kültürü ( $\beta = .019$ ) ve bürokratik kültür ( $\beta = .019$ ) şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonucu incelendiğinde, görev kültürü ( $t=10.865$ ;  $p<.01$ ) ve destek kültürü ( $t=2.289$ ;  $p<.05$ ) değişkenlerinin, beklenmedik durumları yönetmede anlamlı yordayıcı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Okul kültürünün, sınıf öğretmenlerinin algıladıkları uyumsal performans kişiler arası kültürel uyum gösterme boyutunu yordamasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9.

Kişiler arası kültürel uyum gösterme boyutuna ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	B	Standart hata B	$\beta$	t	p
Sabit	1.689	.203		8.321	.000
Destek Kültürü	.122	.091	.124	1.329	.184
Başarı Kültürü	.046	.088	.048	.525	.600
Bürokratik Kültür	-.015	.051	-.013	-.293	.770
Görev Kültürü	.534	.060	.490	8.961	.000

R= 0.602,  $R^2=0.363$   
F<sub>(4,387)</sub> = 54.929, p=0.000

Tablo 9'da görülen standardize edilmiş regresyon katsayılarına ( $\beta$ ) göre yordayıcı değişkenlerin kişiler arası kültürel uyum gösterme üzerindeki görece önem sırası; görev kültürü ( $\beta = .490$ ), destek kültürü ( $\beta = .124$ ), başarı kültürü ( $\beta = .048$ ) ve bürokratik kültür ( $\beta = -.013$ ) şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonucu incelendiğinde, görev kültürü ( $t=8.961$ ;  $p<.01$ ) değişkeni, kişiler arası kültürel uyum göstermede anlamlı yordayıcı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Okul kültürünün, sınıf öğretmenlerinin algıladıkları uyumsal performans problemlerle başa çıkamama boyutunu yordamasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10.

Problemlerle başa çıkamama boyutuna ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	B	Standart hata B	$\beta$	t	p
Sabit	4.788	.226		21.152	.000
Destek Kültürü	-.020	.102	-.021	-.199	.842
Başarı Kültürü	.075	.098	.080	.763	.446
Bürokratik Kültür	-.521	.057	-.469	-9.143	.000
Görev Kültürü	.147	.066	.138	2.218	.027

R= 0.426,  $R^2= 0.181$   
F<sub>(4,387)</sub> =21.334, p=0.000



Tablo 10'da görülen standardize edilmiş regresyon katsayılarına ( $\beta$ ) göre yordayıcı değişkenlerin problemlerle başa çıkamama üzerindeki göreceli önem sırası; bürokratik kültür ( $\beta = -.469$ ), görev kültürü ( $\beta = .138$ ), başarı kültürü ( $\beta = .080$ ) ve destek kültürü ( $\beta = -.021$ ) şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonucu incelendiğinde, bürokratik kültür ( $t = -9.143$ ;  $p < .01$ ) ve görev kültürünün ( $t = 2.218$ ;  $p < .05$ ) problemlerle başa çıkamamada anlamlı yordayıcı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sayfa | 2613

Okul kültürünün, sınıf öğretmenlerinin algıladıkları uyumsal performans ölçeği toplamını yordamasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 11.

Uyumsal performans ölçeği toplamına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	B	Standart hata B	$\beta$	t	p
Sabit	2.502	.134		18.704	.000
Destek Kültürü	.091	.060	.142	1.510	.132
Başarı Kültürü	.035	.058	.055	.598	.550
Bürokratik Kültür	-.166	.034	-.224	-4.942	.000
Görev Kültürü	.371	.039	.519	9.459	.000

R= 0.598, R<sup>2</sup>=0.358  
F<sub>(4,387)</sub> = 53.840, p = 0.000

Tablo 11'de görülen standardize edilmiş regresyon katsayılarına ( $\beta$ ) göre yordayıcı değişkenlerin öğretmenlerinin algıladıkları uyumsal performans ölçeği toplamı üzerindeki göreceli önem sırası; görev kültürü ( $\beta = -.519$ ), bürokratik kültür ( $\beta = -.224$ ), destek kültürü ( $\beta = -.142$ ) ve başarı kültürü ( $\beta = .055$ ) şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonucu incelendiğinde, görev kültürü ( $t = 9.459$ ;  $p < .01$ ) ve bürokratik kültürün ( $t = -4.942$ ;  $p < .01$ ) öğretmenlerin algıladıkları toplam uyumsal performansın anlamlı yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

## Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Sınıf öğretmenlerinin uyumsal performans algılarına ilişkin puan ortalamalarının kişiler arası ve kültürel uyum gösterme boyutunda "her zaman", diğer boyutlar ve ölçek toplamında "sık sık" düzeyinde olduğu anlaşılmıştır. Benzer şekilde Dilekçi'nin (2018) yapmış olduğu çalışma da bu araştırmanın sonucunu desteklemektedir. Dilekçi (2018) yapmış olduğu çalışmada uyumsal performansa ilişkin puanların en yüksek sırasıyla; kişiler arası ve kültürel uyum gösterme, beklenmedik durumları yönetme ve problemlerle başa çıkamama alt boyutları olarak bulmuştur. Mevcut çalışmada, kişiler arası ve kültürel uyum gösterme alt boyutuna ilişkin puan ortalamalarının diğer alt boyutlara göre daha yüksek çıkması sınıf öğretmenlerinin kişiler arası ilişkilerinde ve birbirleriyle olan iletişimlerinde saygılı olduklarını göstermektedir. Bu sonuç okul içinde öğretmen, yönetici ve diğer çalışanlar arasında iyi bir iletişim, işbirliği, değer yargılarına ve kültürel hassasiyetlere saygılı davranma nedeniyle ortaya çıkmış olabilir. Nitekim Zorzie (2012) de sağlıklı bir iletişim becerisi ve kültürel hassasiyetlere saygılı davranmanın kişiler arası ve kültürel uyum göstermede önemli olduğunu Kuş, A. ve Tümkaya, S. (2024). Sınıf öğretmenlerinin algıladıkları uyumsal performansları ve okul kültürü arasındaki ilişkisinin incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15(3), 2597-2620.  
DOI. 10.51460/baebd.1469320



vurgulamıştır. Okulun başarı performansında önemli olan öğretmenlerdeki kişisel ve kültürel uyumun yüksek çıkması olumlu olarak değerlendirilebilir.

Araştırma sonucunda beklenmedik durumları yönetme alt boyutuna ilişkin alınan yüksek puanlar sınıf öğretmenlerinin yeni durumlarla başa çıkabildikleri şeklinde yorumlanabilir. Değişen koşullara ve durumlara kolay uyum sağladıkları, sorumluluk alarak işlerinden taviz vermedikleri olarak da değerlendirilebilir. Bu durum öğretmenlerin işlerine bağlı olmaları, sorumluluklarını yerine getirmeleri ve yeni durumlara kolay uyum sağlama becerisine sahip olmaları ile açıklanabilir. Araştırmalarda da sorumluluk almanın ve çözüm yolu bulmanın beklenmedik durumları yönetmede önemli olduğu ifade edilmiştir (Hornjak, 2001; Akt., Okay, 2019).

Yapılan çalışmada sınıf öğretmenlerinin diğer iki alt boyutta da olduğu gibi problemlerle başa çıkamama alt boyutundaki puan ortalamaları da yüksek çıkmıştır. Bu durum araştırmaya katılan öğretmenlerin problemlerle başa çıkmada yetersiz kaldıkları veya zor sorunlara yönelik yaratıcı çözümler geliştiremedikleri şeklinde açıklanabilir. Sonucun bu şekilde çıkmasında sınıf öğretmenlerinin problem çözme konusundaki bilgi, beceri ve deneyim eksikliği gibi birçok neden rol oynamış olabilir. Nitekim çocukluk ve gençlik yıllarında evde ve okulda yeterince problem çözme deneyimi kazanmayan kişilerin bu eksikliklerini telefi etmeleri pek mümkün olmamaktadır (Türer, 1998). Eğitimin niteliği ve kalitesi büyük ölçüde öğretmenlerin niteliği ile doğru orantılıdır. Bu bakımdan eğitim sistemi içinde görev alacak öğretmenlerin, gerek hizmet öncesinde, gerekse hizmet içinde, iyi bir biçimde yetiştirilmeleri, eğitim hizmetlerinin kalitesi yönünden önem taşımaktadır (Şişman, 2001). Hizmet öncesi öğretmen eğitimi, mesleğin giriş davranışları açısından son derece önemlidir (Kılıç, 2006).

Cinsiyete göre sınıf öğretmenlerinin uyumsal performans algılarına bakıldığında, beklenmedik durumları yönetme alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmazken; kişiler arası ve kültürel uyum gösterme ile problemlerle başa çıkamama alt boyutunda kadınlar lehine anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Dilekçi (2018) de yaptığı çalışmada cinsiyet açısından kişiler arası ve kültürel uyum gösterme ile problemlerle başa çıkamama alt boyutunda anlamlı bir fark olduğunu saptamış ancak bu çalışma sonucundan farklı olarak elde edilen farkın erkekler lehine olduğunu belirtmiştir. Dilekçi (2018) bu sonucu kadınların problemler için alternatif ürettiği; erkeklerin ise sadece sorunu çözmeye odaklı olmaları ile açıklamıştır. Yaman, Koray ve Altunçekiç'in (2005) yaptığı çalışmada da erkeklerin problem çözme becerisi daha yüksek çıkmıştır. Araştırmacılar bu durumu erkeklerin problemler karşısında daha net tavır almaları olarak ifade etmişlerdir. Pulakos ve diğerleri (2000) yaptığı çalışmada cinsiyet açısından beklenmedik durumları yönetme boyutunda anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmişlerdir. Bunun nedenini kadın ve erkeklerin benzer mesleki ortamda aynı durum ve olaylarla çoğunlukla karşı karşıya kalmaları olarak açıklamışlardır. Yapılan araştırmaların sonuçları dikkate alındığında, çalışma koşulları ve cinsiyete özgü kişilik özellikleri nedeniyle mesleki problemlerle başa çıkma konusunda cinsiyete özgü farklı sonuçların elde edildiğini söylenebilir.

Çalışmada, kadın sınıf öğretmenlerinin kişiler arası ve kültürel uyum gösterme düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Sonuçlardan yola çıkarak kadınların eğitim ortamlarında daha uyumlu oldukları, sorumluluk, saygı, dostluk gibi değerlere daha çok önem verdikleri söylenebilir. Gilligan (1982) da çalışmasında kadınların, ahlaki değerlerinde ve ilişkilerinde başkalarının duygularını anlamaya ve saygıya daha fazla önem verdiğini açıklamıştır. Küçükali ve Kadan'ın (2018)



öğretmen adaylarının insani değerleri üzerine yaptığı çalışmada da saygı, dostluk, sorumluluk gibi değerlerin kadınlar lehine çıktığı ifade edilmiştir.

Araştırmada, lisansüstü eğitim düzeyine sahip sınıf öğretmenlerinin kişiler arası ve kültürel uyum gösterme alt boyutuna ilişkin performanslarının anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç lisansüstü mezunu öğretmenlerin, kurumsal farkındalıklarının daha yüksek olması, iletişime ve uyuma daha çok önem vermesi ile açıklanabilir. Moripek (2016) de çalışmasında kişiler arası ilişkilerin ilerlemesinde, kurumdaki farkındalık, çok yönlü algılamanın ve iletişimin uyum için önemli olduğunu vurgulamıştır. Sınıf öğretmenlerinin uyumsal performans algılarının beklenmedik durumları yönetme ve problemlerle başa çıkamama alt boyutlarında ise eğitim düzeyine göre anlamlı bir fark çıkmamıştır. Bu araştırma sonucundan farklı olarak Dilekçi (2018) araştırmasında beklenmedik durumları yönetme alt boyutunda lisansüstü eğitim düzeyine sahip öğretmenler lehine bir fark olduğunu belirlemiştir. Bunun nedeni olarak lisansüstü mezunu öğretmenlerin yönetimde değişik stratejileri bilmesi ve bu stratejileri uygulama becerilerinin daha yüksek olması olarak açıklamıştır.

Çalışma yılına göre, sınıf öğretmenlerinin uyumsal performansının her üç alt boyutta da anlamlı bir şekilde farklılaştığı saptanmıştır. Beklenmedik durumları yönetme alt boyutunda 26-30 yıl çalışan öğretmenler lehine bir sonuç bulunmuştur. Bu sonucun ortaya çıkmasında deneyimin etkisi olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin çalışma yılının artması ile birlikte edindikleri deneyim sonucunda beklenmedik durumları yönetme becerileri de artmış olabilir. Kişiler arası ve kültürel uyum gösterme ile problemlerle başa çıkamama alt boyutlarında ise 1-5 yıl çalışan öğretmenler lehine bir sonuç bulunmuştur. Benzer bir sonuç elde eden Çalık (2006), bu durumu işe yeni başlayan öğretmenlerin öğrenmeye, yeniliğe ve değişime daha açık olmaları ile açıklamıştır. Problemlerle başa çıkma konusunda daha çok sorun yaşayanların 1-5 yıl çalışan öğretmenler olması beklenen bir sonuçtur. Çalışma süresi fazla olan öğretmenlerin problem çözme becerilerinin de daha yüksek olabileceği, tecrübe arttıkça öğretmenlerin farklı sorunlarla karşılaşarak, farklı çözüm yolları üretip, problemlerle bu şekilde daha iyi başa çıkabildikleri söylenebilir. Aynı şekilde Demirtaş ve Burhanettin (2008), deneyim arttıkça ortaöğretim öğretmenlerinin problemlerle başa çıkma düzeylerinin de arttığını ifade ederken, Savcı (2008) ise farklı olarak çalışma yılının öğretmenlerin beklenmedik kriz durumlarıyla başa çıkmada etkili bir değişken olmadığını belirtmiştir.

Sonuçlar, okulun bulunduğu yere göre sınıf öğretmenlerinin uyumsal performansın beklenmedik durumları yönetme ile problemlerle başa çıkamama alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığını; kişiler arası ve kültürel uyum gösterme alt boyutunda ise mahalle/köyde çalışan öğretmenler lehine anlamlı bir fark bulunduğunu göstermiştir. Köydeki öğretmen sayısının az olması, öğretmenlerin birbirleriyle olan iletişimlerinde daha samimi olması, okulda ortak paylaşımların ve sosyal etkinliklerin daha yoğun yaşanması, köye ulaşımında ortak araçlar kullanılması bu durumun nedeni olarak söylenebilir. Dilekçi (2018) ise yaptığı çalışmada beklenmedik durumları yönetme alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulmazken; problemlerle başa çıkamama ile kişiler arası ve kültürel uyum göstermede ilçede çalışan öğretmenler lehine anlamlı bir fark olduğunu belirtmiştir. Bu durumun nedenini de araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunlukla ilde oturup ilçeye gidiş geliş yapmaları olarak ifade etmiştir. Bunun sonucunda öğretmenlerin yol sıkıntısı çekmelerinin uyumsal performanslarında azalmaya sebep olduğunu belirtmiştir.





Sınıf öğretmenlerinin beklenmedik durumları yönetme ve kişiler arası ve kültürel uyum gösterme alt boyutları ile görev kültürü, destek kültürü ve başarı kültürü arasında pozitif yönde orta düzeyde, bürokratik kültür arasında ise pozitif yönde zayıf düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Görev yönelimli örgütlerde çalışan bireylerin yaptığı işin üstesinden gelebilme güdüsü vardır (Terzi, 2005). Beklenmedik durumları yönetmede hızlı karar almak önemlidir (Okkay, 2019). Bu nedenle görev yönelimli örgütlerde beklenmedik durumların üstesinden gelme, sorunları daha kolay ve çabuk çözme eğiliminin görüldüğü ifade edilmektedir (Terzi, 2000). Okullarda servis kazaları, öğrencilere dayak atılması, bir öğrencinin başka bir öğrenciyi dövmesi gibi meydana gelebilecek beklenmedik olaylar olabilir. Bu tür beklenmedik durumları yönetmede iletişim becerisi önem arz etmektedir. Bu durumlarda görev yönelimli öğretmenlerin sorunların üstesinden gelebilmek için hızlı kararlar alarak olaylara çözüm üretebilmek adına okuldakilerle iletişimi sağlayabildikleri ve desteklendikleri söylenebilir. Destek kültüründe yardımlaşma, dostluk, ahlak ve etkileşim yoğundur (Pheysey, 2003). Okul içindeki görev ve destek kültürü arttıkça, başarı kültürü ortaya çıkmakta ve öğretmenlerin uyumsal performansları da artmaktadır. Problemlerle başa çıkamama alt boyutu ile yalnızca bürokratik kültür boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bürokratik kültürde kurallara sıkı sıkıya bağlılık vardır ve yazılı kurallar esastır (Demir, 2011). Katı kurallar çalışanların verimliliğini düşürmekte ve samimiyeti azaltmaktadır. Bürokratik bir kültür belli kuralları olan denetim merkezlidir. Eylemlerin, onay için genellikle üst makamlara gönderilmesi gerektiğinden dolayı kararlar da çoğunlukla gecikir (Özmen, 2013). Problemlerle başa çıkma ise özerk olma, akıl yürütme, yeni fikirlere açık olmayı gerektirir. Bu nedenle bürokratik bir kültürün baskın olduğu bir kurumda problemlerle başa çıkma zorlaşır. Bürokratik kültür arttıkça kişinin problemlerle başa çıkma davranışı da azalır.

Yapılan regresyon analizi sonucunda uyumsal performansın beklenmedik durumları yönetme alt boyutunu yordayan en etkili değişkenlerin görev kültürü ve destek kültürü olduğu anlaşılmıştır. Görev kültüründe işi yapmak kadar insanların birbirine olan saygısı ve desteği de önemlidir. Okulun bu özelliklere sahip olması kriz anında iletişime geçen öğretmenlerin başarılı olmasına yardımcı olur. Uyumsal performans kişiler arası kültürel uyum gösterme alt boyutunu yordayıcı tek değişkenin ise görev kültürü olduğu belirlenmiştir. Görev kültüründe bireysel amaçlar değil örgütün amaçları ön plandadır (Terzi, 2005). Bu durumda okulun amaçlarını gerçekleştirmek için kişilerin birbiriyle olan iletişimin ve uyumunun önemli olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin okulda etkili ve verimli bir çalışma ortamı sağlamak için kendi davranışını düzenleyebilmesi ve iş birliği becerilerini geliştirmesi kişilerarası uyum performansında önceliklidir (Pulakos ve diğ., 2000). Uyumsal performans problemlerle başa çıkamama alt boyutunu yordayan değişkenler ise bürokratik kültür ve görev kültürü olarak saptanmıştır. Bürokratik kültürde otoriteye itaat ve hiyerarşik sistem mevcuttur (Terzi, 2005). Öğretmenlerin bürokratik kültürde kendi başına karar alması, özgün, eleştirel bakış açısıyla olaylara yaklaşması zordur. Oysaki problemlerle başa çıkmada özgün çözüm yollarının geliştirilmesi gereklidir. Esnek bir anlayış ve fikirlere saygılı bir ortamın olmaması problemlerin çözümünü engelleyebilmektedir. Görev kültüründe ise önemli olan örgütün amaçlarıdır ve her şey hedefe yöneliktir. Bireysel hedeflerden ziyade örgütün amaçları ön plandadır (Terzi, 2019). Birey çalıştığı örgütün amaçlarını önemsemiyorsa ya da kendi amaçlarına öncelik veriyorsa okulda karşılaştığı problemleri çözme konusunda çok istekli olmayabilir. Bu durum da problemlerle başa çıkma becerisi geliştirmeyi olumsuz etkileyebilir. Bu durumda öğretmenlerin okulda karşılaştıkları problemlere yönelik çözüm üretebilmesi için sahip oldukları okul kültüre ön plana çıkmaktadır.





## Öneriler

- Araştırma Kayseri’de görev yapan sınıf öğretmenleri ile yürütülmüştür. Benzer bir çalışma diğer branşlarda ve illerde görev yapan öğretmenlerle gerçekleştirilerek karşılaştırmalar yapılabilir.
- Uyumsal performansta sorun yaşayan sınıf öğretmenleriyle nitel bir çalışma yapılarak bu durumun nedenlerine ilişkin daha derin ve detaylı bir inceleme yapılması sağlanabilir.
- Araştırmada erkek, il ve ilçede görev yapan sınıf öğretmenlerinin uyumsal performans algıları daha düşük çıkmıştır. Bu öğretmenlerin uyumsal performansını arttırmaya yönelik oryantasyon, kriz yönetimi ve iletişim becerilerini geliştirici etkinlikler yapılabilir.
- Kadın ve işe yeni başlayan sınıf öğretmenlerin de problemlerle başa çıkabilme becerilerini geliştirmek için hizmet içi eğitimler verilebilir.
- Araştırmada sınıf öğretmenlerinin uyumsal performans algıları ile okul kültür algıları arasında pozitif ilişki olması nedeniyle okulda çalışanların tamamında görev kültürü ve destek kültürü algılarını arttırmak için çalışmalar yürütülebilir.



*Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2024), 15 (3), 2597-2620.*  
*Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2024), 15 (3), 2597-2620.*  
*Araştırma Makalesi / Research Paper*

## Kaynakça

- Ahmad, S. ve Schroeder, R. G. (2003). The impact of human resource management practices on operational performance: Recognizing country and industry differences. *Journal of Operations Management, 21*(1), 19-43.
- Aktaş, E. (2019). *İlkokul öğretmenlerinin okul kültürü algı düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Allworth, E. ve Hesketh, B. (1999). Construct-oriented biodata: Capturing change-related and contextually relevant future performance. *International Journal of Selection and Assessment, 7*, 97-111.
- Alagöz, T. (2023). *Yenilikçi okul ve okulların değişime açıklığının öğretmenlerin algıladıkları uyumsal performans üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Niğde.
- Baard, K. S. Rench, A. T. ve Kozlowski W. J. S. (2014). Performance adaptation: A theoretical integration and review. *Journal of Management, 40*(1), 48-99.
- Bhat, S. A. ve Beri, A. (2016). Development and validation of teachers perceived job performance scale (TPJP) in higher education. *Man in India, 96* (4), 935-944.
- Büyüköztürk, Ş. (2023). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (30.Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Calarco, H. N. (2016). *Measuring the relationship between adaptive performance and job satisfaction* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Middle Tennessee State University, USA.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H. ve Sager, C. E. (1993). A theory of performance. *Personnel Selection In Organizations, 3570*, 35-70.
- Coban, M. A. ve Yavas, T. (2022). The effect of emotional intelligence competencies of classroom teachers on classroom management skills. *International Journal of Eurasian Education and Culture, 7*(17), 1300-1315.
- Çalık, C. (2006). Örgütsel sosyalleşme sürecinde eğitimin değişen rolü ve önemi. *Kastamonu Eğitim Dergisi, 14* (1), 1-10.
- Çelik, V. (2000). *Okul kültürü ve yönetimi*. Pegem Yayıncılık.
- Çevik, A. ve Köse, A. (2017). Öğretmenlerin okul kültürü algıları ile motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 6*(2), 996-1014.
- Demir, Y. (2011). Bürokratik kültür. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16*(2), 153-178.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8*(15), 115-132.
- Demirtaş, H. (2000). Kriz yönetimi, kuram ve uygulamada eğitim yönetimi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, 6*(23), 353-373.
- Demirtaş, H. ve Burhanettin, D. (2008). Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin problem çözme becerilerine ilişkin algıları. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 9*(16), 177-198.
- Dilekçi Ü. (2018). *Öğretmenlerin öğretim duygu durumları ve algıladıkları uyumsal performansları* (Yayımlanmamış doktora tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Dilekçi, Ü. ve Nartgün Ş.S. (2020). Öğretmenlerin algıladıkları uyumsal performans ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması: Geçerlik-güvenirlilik ve betimsel analiz. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 35*(2), 448- 465.
- Eroğlu, F. (2000). *Davranış bilimleri*. 5.basım, Beta Basım.
- Fairchild, T. N. (Ed.). (1986). *Crisis intervention strategies for school-based helpers*. Springfield, IL.
- Gaziel, H. H. (1997). Impact of school culture on effectiveness of secondary schools with disadvantaged students. *The Journal of Educational Research, 90*(5), 310-325.
- Gilligan, C. (1982). *The contribution of women's thought to developmental theory: The elimination of sex bias in moral development research and education*. National Inst. of Education (ED), Washington, DC.
- Griffin, B. ve Hesketh, B. (2003). Adaptable behaviours for successful work and career adjustment. *Australian Journal of Psychology, 55*(2), 65-73.
- Kuş, A. ve Tümkaya, S. (2024). Sınıf öğretmenlerinin algıladıkları uyumsal performansları ve okul kültürü arasındaki ilişkisinin incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, 15*(3), 2597-2620.  
DOI. 10.51460/baebd.1469320



*Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2024), 15 (3), 2597-2620.*

*Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2024), 15 (3), 2597-2620.*

*Araştırma Makalesi / Research Paper*

- Güney, S. (2014). *Davranış bilimleri*. 8.Basım, Nobel Akademik Yayıncılık.
- Gürkaynak, B. (2017). *Çalışan iş performansının değerlendirilmesinde insan kaynakları yönetimi uygulamalarının etkililiği ve kişilik özelliklerinin rolü üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Başkent Üniversitesi, Ankara.
- Işık, H. (2017). Ortaokullarda okul kültürünün incelenmesi. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 35, 61-71.
- Karakuş, A. ve İnandı, Y. (2018). Ortaokul yöneticilerinin okullarında yaşanan kriz durumlarını yönetme becerilerinin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 500-518.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri: Kavramlar, teknikler ve ilkeler*. 27.basım, Nobel Yayınevi.
- Kılıç, B. S. (1998). *Üniversite öğrencilerinin problem çözme becerilerini algılamalarının bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Korkmaz, M. (2005). Duyguların ve liderlik stillerinin öğretmenlerin performansı üzerinde etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 43(43), 401-422.
- Korkmaz, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel iklim ve örgüt sağlığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(1), 117.
- Küçükali, R. ve Kadan, G. (2018). Öğretmen adaylarının insani değerler ve çocuk sevme düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası İnsan Çalışmaları Dergisi*, 1(2), 281-304.
- Li, J. ve Huang, Y. (2011). A Empirical Study of Transformational Leadership on Employees' Adaptive Performance. In Proceedings of 2011 International Conference on Information Management and Engineering (ICIME 2011).
- Moripek, İ. (2016). *Kişî-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Havacılık sektörü örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Okkay, İ. (2019). Küreselleşen dünyada kriz yönetiminin önemi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 6(3), 308-317.
- Özdemir M. ve Yirmibeş A. (2016). Okullarda liderlik ekibi uyumu ve öğretmen performansı ilişkisinde iş doyumunun aracı etkisi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(2), 323-348.
- Özgan, H. ve Bozbayındır, F. (2011). Okullarda adil olmayan uygulamalar ve etkileri. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16, 66 85.
- Özmen, A. (2013). Kamuda yönetim kültürü. *International Journal of Social Science*, 6(3),925-946.
- Öztürk, G. ve Tezcan G. (2023). Ortaokul öğretmenlerinin öğretmenlik mesleği genel yeterliklerinde algıladıkları performanslarını ölçen 'Öğretmen Algılanan Performans Ölçeği'nin geliştirilmesi. *HAYEF: Journal of Education*, 20(1), 85-93.
- Park, S. ve Park, S. (2019). Employee adaptive performance and its antecedents: Review and synthesis. *Human Resource Development Review*, 18(3), 294-324.
- Pheysey, D. C. (2003). *Organizational cultures: Types and transformations*. Taylor and Francis e-library.
- Pulakos E., Arad S., Donovan M. ve Plamondon K. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612-624.
- Saracaloğlu, A. S., Serin, O. ve Bozkurt, N. (2001). Dokuz eylül üniversitesi eğitim bilimleri enstitüsü öğrencilerinin problem çözme becerileri ile başarıları arasındaki ilişki. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14(14), 121-134.
- Savçı S. (2008). *Ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kriz yönetimine ilişkin algıları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Suliman, A. M. T. (2001). Work performance: Is it one thing or many things? The multidimensionality of performance in a middle eastern context. *International Journal of Human Resource Management*, 12(6), 1049- 1061.
- Susar, F. (2000). *Organizasyon kültürü: Organizasyon kültürünün üç büyük ilaç firmasında analizi ve üst düzey yöneticiler arasında temel kültür öğelerinin paylaşım düzeyinin karşılaştırılması* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi. İstanbul.
- Şişman, M. (2001). *Öğretmenliğe giriş*. Pegema Yayınları.
- Terzi, A. (2019). *Okul kültürü*. Detay Yayıncılık.
- Kuş, A. ve Tümkaya, S. (2024). Sınıf öğretmenlerinin algıladıkları uyumsal performansları ve okul kültürü arasındaki ilişkisinin incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15(3), 2597-2620.



*Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2024), 15 (3), 2597-2620.*  
*Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2024), 15 (3), 2597-2620.*  
*Araştırma Makalesi / Research Paper*

- Terzi, A. R. (2000). *Örgüt kültürü*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Terzi, A.R. (2005). İlköğretim okullarında örgüt kültürü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetim*, 43(43), 423-442.
- Türer, A. (1998). *Uluslaşma ve evrenselleşme sürecinde modernleşme dönemi eğitim düşüncesinin rolü* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Ülger, O. E. (2003). *Okul yöneticilerinin problem çözme becerilerinin liderlik davranışlarıyla ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, Ankara.
- Üstün, F. ve Büyükbaş, Ş. M. (2020). Uyum performansı ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 637-656.
- Voirin, A. ve Roussel, P. (2012). La performance adaptative: Une nouvelle approche de la mesure de la performance individuelle dans les organisations. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 29(3), 280-293.
- Vural, G. ve Özdemir, M. (2024). School administrators' and teachers' views on teachers' job performance: A case study. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 28(1), 129-154.
- Yaman, S., Koray, Ö. ve Altunçekiç, A. (2005). Öğretmen adaylarının öz-yeterlik inanç düzeyleri ve problem çözme becerileri üzerine bir araştırma (Kastamonu İli Örneği). *Gazi Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi*, 13(1), 93 - 102.
- Yüksel, Ç. (2008). *Üniversite öğrencilerinin kişilerarası ilişkilerinde yaşadıkları problemleri çözme becerilerinin belirlenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Zorzie, M. (2012). *Individual adaptability: Testing a model of its development and outcomes* (Yayımlanmamış doktora tezi). East Lansing, MI: Michigan State University.