



SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ KARMAŞIKLIĞI ALGILARININ UYUM SAĞLAMA DAVRANIŞLARINI GERÇEKLEŞTİRME DÜZEYİNE ETKİSİ

THE EFFECTS OF PERCEIVES OF CLASSROOM TEACHERS' JOB COMPLEXITY ON THE LEVEL OF PERFORMING ADAPTIVE BEHAVIORS

^aYusuf CERİT

^aDoç. Dr., Abant İzzet Baysal Üniv. Eğitim Fak., cerit_y@ibu.edu.tr

Özet

Bu çalışmanın amacı sınıf öğretmenlerinin iş karmaşıklığı algıları ile uyum sağlama davranışlarını gerçekleştirme düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu çalışmanın verileri 2014-2015 öğretim yılında Bolu ili merkez ilçe sınırları içerisinde yer alan ilkokullarda görev yapan 262 sınıf öğretmeninden elde edilmiştir. Araştırmanın verileri Morgeson ve Humphrey (2006) tarafından geliştirilen İş Dizayn Ölçeği'nin iş karmaşıklığı faktörü ve öğretmenlerin uyum sağlama davranışlarını gerçekleştirme düzeylerini belirlemek için ise Griffin et al. (2007) tarafından geliştirilen uyum sağlama beceri ölçeği kullanılarak elde edilmiştir. Verilerin analizinde aritmetik ortalama ve standart sapma, korelasyon ve regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin iş karmaşıklığı algıları ile uyum sağlama davranışlarını gerçekleştirme düzeyleri arasında olumlu ve anlamlı ilişki bulunmuş ve iş karmaşıklığının, öğretmenlerin uyum sağlama davranışı göstermelerinin anlamlı bir açıklayıcısı olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş karmaşıklığı, uyum sağlama davranışı, sınıf öğretmeni

Abstract

The purpose of the present study was to explore the relationship between perceives of classroom teachers' job complexity and the level of performing adaptive behaviors. Data in this study were collected from a total number of 262 classroom teachers. Classroom teachers' perceives of job complexity was measured using job complexity subscale of the work design questionnaire developed by Morgeson and Humphrey (2006) and the level of performing adaptive behaviors was measured using task adaptivity scale developed by Griffin et al. (2007). Mean, standard deviation, correlation and regression test were used in analysis of data. Data analysis indicated that there was a significant positively correlation between job complexity and the level of performing adaptive behaviors, and job complexity was significantly predictor of the level of performing adaptive behaviors.

Keywords: Job complexity, adaptive behavior, classroom teacher

Giriş

Dünya, yeni düşünme yolları ve teknik yeniliğin tetiklediği bütün alanlarda yapılan eylemleri dönüştürecek olan benzeri görülmemiş bir oranda değişiyor. Son on yılda internet ve network iletişimin ortaya çıkması işbirliği yapma yöntemlerinde ve bilgi paylaşımında dramatik değişimlere yol açmıştır (Agarwal, Chuan, Jackson & Mourshed, 2014). Bununla birlikte küreselleşme, ileri teknoloji, ekonomik dönüşüm ve uluslararası rekabet de sürekli değişimi gerekli kılmıştır (Cheng, 2009). Bu durum örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmek için çevrelerinde meydana gelen değişimlere uyum sağlama zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Okul örgütlerinin meydana gelen bu değişimlerden kaçınılmaz şekilde etkilenmektedirler.

Okul örgütleri hızlı sosyal değişim, eğitim politikaları ve küreselleşme tarafından karakterize edilmiş bir dinamik çevrede işlevde bulunmaktadır. Bu durum okul örgütlerinin çeşitli güçlüklerle karşılaşmalarına ve yaratıcı ve yenilikçi olmaya ihtiyaç duymalarına neden olmaktadır (Hsiao & Chang, 2011). Bu ihtiyaç doğrultusunda yönetim yapısından program örgütlenmesine; okul yönetiminden sınıf içerisindeki öğretime; bilgi teknolojilerinin uygulanmasından sınav sistemine ve paydaşlara hesapverebilirlikten okulun dışsal ve içsel değerlendirmesine kadar hemen hemen eğitim sisteminin temel unsurlarının her birinde değişim için girişimlerde bulunulmuştur (Cheng, 2009).

Örgütlerin çevresi çok karmaşık ve dinamik olması yüzünden örgütler yaşamak ve başarılı olmak için yenilikçi olma ve değişimi gerçekleştirmenin yanında değişimi adapte edebilmek de zorundadırlar (Baek-Kyoo & Lim, 2009). Çoğu değişim çabasının başarılı şekilde yerleştirilmesi çalışanların rol içi davranışlarını değiştirmeyi gerektirir (Hornung & Rousseau, 2007). Bu nedenle örgütlerin yenilikçi olma ve değişimi gerçekleştirebilmeleri çalışanların istekliliklerine çok büyük oranda bağlıdır (Prieto & Perez-Santana, 2014). Ancak örgütlerdeki değişim, çalışanların sahip oldukları alışkanlıkları ve avantajları ortadan kaldırma riskini içerisinde barındırdığı için (Van den Heuvel, Demerouti, Bakker & Schaufeli, 2013) çalışanlar çeşitli düzeylerde direnç gösterme eğiliminde olabilmektedir. Örgütlerin çevrelerindeki meydana gelen değişimleri kendi bünyelerine başarılı şekilde uyarlayabilme gerekliliği, yapılan değişimleri uygulayabilen uyum sağlayıcı çalışanlara olan ihtiyacı ortaya çıkarmıştır (Van den Heuvel et al., 2013). Bu yüzden dinamik çevrelerde değişimi uygulamaya dönüştürebilmek için örgütler, çalışanlardan yalnızca çok çalışmalarını değil aynı zamanda değişen koşulları adapte edebilme davranışını gerçekleştirmelerini de beklerler (Griffin, Parker & Mason, 2010).

Örgütsel değişimde çalışanlardan beklenen davranışların öngörülebilirliği ve kesin kurallara bağlanması mümkün olamayacağından değişimin başarısı için çalışanların uyum sağlama kapasiteleri çok daha önemli olmaktadır (Ghitulescu, 2013). Nitekim bazı araştırmacılar örgütlerde yapılmak istenen değişimlerin çalışanlar tarafından desteklendiği ve yerleştirildiği zaman yalnızca başarılı olacağını ileri sürmüşlerdir (Armenakis & Haris, 2009). Bu açıdan örgütsel değişimlerin başarısı büyük oranda çalışanların değişimleri adapte etme isteklilikleri ve kapasitelerine bağlıdır. Bu yüzden işleyişlerini etkileyen değişimlerin meydana geldiği bir çevrede yer alan örgütler, gittikçe artan şekilde uyum sağlama becerisine sahip çalışanlara ihtiyaç duymaktadırlar (Chung-Yan, 2010).

Uyum sağlama, bir çalışanın iş sistemi veya iş rollerindeki değişimleri adapte edebilme düzeyi olarak tanımlanabilir (Griffin, Neal & Parker, 2007). Çalışanların uyum sağlama yeteneği, değişimle ilgili stresi etkili şekilde yönetebilmeye ilaveten değişimi yapabilme niteliği ve işte dönüşümü yönetme yeteneği olarak tanımlanmıştır (Van den Heuvel et al., 2013). Uyum sağlama davranışı dışsal olarak girilmiş değişimlerin belirsizliklerine başarılı şekilde uyum sağlamaya vurgu yapar (Griffin et al., 2010). Uyum sağlama davranışını

standartlaştırma, önceden belirleme veya tanımlama zor olduğu için çalışanlar tarafından ortaya çıkarılan bir davranış şeklidir (Griffin et al, 2007). Bu davranışlar tipik olarak diğerleri tarafından direktif edilmiş veya empoze edilmeden daha çok bireylerin kendileri tarafından tasarlanmıştır (Griffin et al., 2010). Adapte etme davranışı çalışanların görevleriyle ilgili yeni donanımları, süreçleri veya prosedürleri uyarlamayı kapsar (Griffin et al., 2007). Adapte etme davranışı çalışanların rollerini etkileyen değişimlerin üstesinden gelme, yanıt verme veya destekleme düzeyini yansıtır (Griffin et al., 2007).

Son zamanlarda birçok ülke okul sisteminin işleyişi, öğrenme süreçleri ve öğrenci sonuçlarını iyileştirebilmek için reform girişimlerinde bulunmuştur (Berkovich, 2011). Yönetimsel sistem, örgütsel yapı, finans süreçleri, öğretim programı ve insan kaynakları konuları gibi okul sisteminde merkezi unsurların yeniden yapılandırılmasını amaçlayan eğitimsel reformlar yapılmıştır (Berkovich, 2011). Geniş kapsamlı olan bu reform çabalarının öğretmenler için önemli sonuçları ortaya çıkmaktadır (Berkovich, 2011). Bu yüzden reformlar öğretmenlerin direnç göstermelerine yol açmaktadır (Berkovich, 2011). Yapılan bir reforma yönelik öğretmenlerin tutumları reformun başarısı açısından hayati derecede önemlidir (Berkovich, 2011).

Öğretimde değişimi yerleştirme bağımsız olarak sınıflarında her bir öğretmen tarafından gerçekleştirilir. Genel olarak öğretim, öğretmen performansının temelde sınıfta öğrencilerin çeşitli öğrenme ihtiyaçlarını uyarlamak için adaptasyon davranışını gerçekleştirmelerine bağlı olan bir iştir (Ghitulescu, 2013). Öğretmenler reformun başarısının anahtarlarıdır (Smith & Desimone, 2003). Öğretmenlerin bilgi, inanç ve algıları reformu anlamada temel bir rol oynar (Bantwini, 2010). Bu yüzden öğretmenlerden herhangi itirazları ve dirençleri olmaksızın veya kolaylıkla eğitimsel reformları kabul etmelerini beklemek irrasyoneldir (Bantwini, 2010). Bu bakımdan öğretmenlerin reformları uygulamaya yönelik olan davranışları sergileme eğiliminde olmaları reformların istenilen düzeyde yerleştirilmesinde önemli oranda olumlu katkı yapacaktır. Bu nedenle öğretmenlerin reformları adapte etme davranışlarını gösterme istekliliklerine sahip olmaları önemlidir.

Alan yazında çalışanların örgütsel değişimleri ve reform girişimlerini adapte etme davranışlarını etkileyen faktörlerden birinin iş karmaşıklığı olduğu görülmektedir. İş

karmaşıklığı, gerçekleştirilecek bir işin çok boyutlu ve güç olma düzeyidir. Karmaşık işler yüksek düzeyde beceriler kullanmayı kapsadığı için zihinsel olarak talep edilir olma eğilimindedir (Humphrey, Nahrgang & Morgeson, 2007). Karmaşık bir iş, birbirleriyle bağlantılı birçok görev değişkenine sahiptir (Liu & Li, 2012). İş karmaşıklığının çoğu tanımının ortak özelliği, karmaşık işlerin zihinsel olarak güç olması ve çalışanların birçok karmaşık becerileri kullanma gerekliliğini hissetmeleridir (Morgeson & Humphrey, 2006). Genellikle iş karmaşıklığının özellikleri iyi yapılandırılmamış, belirsiz ve güç olmasıdır (Mohd-Sanusi & Mohd-Iskandar, 2007). Eğitim, bireylerin ilgisi, sosyal ihtiyaç, disiplinler farklılık, kültürel olarak yenilenme ve dünyada insanlığın kendini konumlandırma çabasının artmasıyla en karmaşık insan girişimleri arasında yer almaktadır (Davis & Sumara, 2010).

Öğretim karmaşık bir eylemdir (Kysilka, Geary & Schepise, 2002). İyi bir öğretmen hızlı ve doğru olarak öğrencilerin eylemleri, tepkileri, yanıtları ve sorularını analiz ederken anında karar verebilmeye ihtiyaç duyar. İyi bir öğretmen, tipik bir sınıf kültüründe bulunan öğrenci çeşitliliği için etkili ders planlamaya ihtiyaç duyar. İyi bir öğretmen, problemleri bir durumun özünü tanımlayan, olası çözümleri ortaya çıkaran ve zamanın ihtiyaçlarını karşılamak için bir yol seçen iyi bir problem çözücüdür. İyi bir öğretmen öğrenmeyi isteyen düşük seviyedeki öğrencileri motive etmek, yeni güçlükleri olmak için öğrencileri teşvik eden, başarılı olmak için farklı öğrenme ihtiyaçlarına sahip öğrencilere yardım ve yeteneklerini önemsemeksizin bütün öğrencilere rehberlik etmek için yolları bulan yaratıcı bir öğretmendir (Kysilk et al., 2002). Sonuç olarak standartlaştırılma olası olmayan farklı eylemleri yapmaları beklenen öğretmenlerinin işlerinin karmaşıklığı görülebilir.

Öğretmenlerin işinin güç ve zor bir özelliği karmaşıklığıdır. Öğretmenler sınıflarında farklı ve değişen öğrenci ihtiyaçları yüzünden artan karmaşıklıkla karşılaşmaktadırlar. Bu karmaşıklık gerçekleştirilen reformlar tarafından daha da güçlenmiştir. Karmaşık görevler yüksek bilgi yüküne, farklılığa veya değişme oranına sahiptir (Mohd-Sanusi & Mohd-Iskandar, 2007). Karmaşıklık, iyi performans gösterebilmek için dikkate alınmak zorunda olan çok sayıda değişkene sahiptir, zihinsel niteliğe ve bireylerin bilgi, beceri ve yeteneklerine vurgu yapar (Morgeson & Humphrey, 2006).

Öğretimin karmaşıklık özelliği bulunan bir iş olması öğretmenlerin uyum sağlama davranışlarını gerçekleştirmelerinin önemini ortaya çıkarabilir. Dolayısıyla öğretimin karmaşıklığı öğretmenlerin uyum sağlama davranışlarını sergilemelerini etkileyebilir. İş karmaşıklığı, çalışanlarda iş sorumluluğu duygusunu artırması, işlerinde uyarılmalarını artırması ve işlerini etkili şekilde yapma konusunda istekliliklerini artırması açısından uyum sağlama davranışlarını sergileme istekliğine sahip olmalarına katkı yapabilir (Ghitulescu, 2013). İşler karmaşık olduğu zaman, çalışanlar muhtemelen iş aktiviteleriyle ilgili heyecanlı olacaklarından dışsal kontrol veya sınırlandırıcılar olmasa da bu aktiviteleri tamamlama konusunda istekli olacaklardır (Baek-Kyoo & Lim, 2009). İş karmaşıklığı yeni beceriler öğrenmek ve değişen görevleri adapte etmek için bilişsel yeterliliği kullanmayı gerektirir (Sturman, Cheramie & Cashen, 2005). Karmaşık görevleri gerçekleştiren çalışanlar, iş ile ilgili eylemlerinin belirlenmiş olan kurallar çerçevesinde gerçekleştirmeleri konusunda daha az baskı hissedeceklerinden uyum sağlama davranışa katılmak için çok daha istekli olabilirler (Ghitulescu, 2013). Alan yazında eğitim alanında iş karmaşıklığı ile öğretmenlerin uyum sağlama davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen çok sınırlı araştırma bulunmaktadır (Ghitulescu, 2013). Bu çalışmada da öğretmenlerin iş karmaşıklığı algıları ile uyum sağlama davranışları arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Başarılı bir değişim girişimi için gerekli koşulların biçimlendirilmiş görevler, açık şekilde belirlenmiş hedefler ve kontrol mekanizmasının oluşturulması olması nedeniyle okulların değişiminde formel kurallar ve prosedürlerin belirlenmesinin öneminin farkına varılmasına rağmen, reform sürecinde öğretmenlerin rolüne çok az dikkat edilmiştir (Marz & Kelchtermans, 2013). Öğretmenlerin reform girişimlerini uygulama isteklilikleri ve becerileri reformun başarısı açısından çok önemlidir (Smith & Desimone, 2003). Dolayısıyla öğretmenlerin reformları adapte etme istekliliklerinin nasıl oluşturulacağı eğitim yöneticileri ve politikacılar açısından düşünülmesi ve çözüm üretilmesi gereken bir konu olmuştur. Bu açıdan öğretmenlerin adapte etme isteklerini etkileyen faktörlerin belirlenmesi eğitim yönetici ve politikacılarına yapmaları gereken eylemler hakkında rehberlik edecektir.

Günümüzde örgütlerin çevresi çok karmaşık ve dinamik olması yüzünden (Prieto & Perez-Santana, 2014) örgütler bu çevreye uyum sağlayabilmek için sürekli değişim ve yenilikler gerçekleştirmek durumundadırlar. Okullarda hem eğitim alanındaki hem de bilgisayar

teknolojileri gibi eğitim alanı dışındaki gelişmelerden etkilenmektedir. Bu gelişmeler okulların işleyişini etkilemektedir. Eğitimdeki değişimleri uygulayabilme özelliklerde sınıf içerisindeki öğretim ile ilgili reform girişimlerini öğretmenlere bağlıdır (Smith & Desimone, 2003). Bu bakımdan öğretmenlerin reform ve değişim girişimlerini adapte edebilme becerisi ve isteği, bu reformların başarısı açısından çok önemlidir. Türkiye’de son yıllarda hem öğretim programı gibi sınıf düzeyinde hem de merkez teşkilatının ve okul yönetiminin dizayn edilmesi gibi yönetsel değişimler gerçekleştirilmiştir. Bu reform girişimleri doğrudan veya dolaylı olarak öğretmenlerin okullarında yapmaları beklenen davranışları etkilemektedir. Bazı değişimler sınıf içerisindeki öğretim etkinlikleriyle ilgili olduğu için doğrudan öğretmenlerle ilişkili iken, yönetsel değişimler dolaylı olarak öğretmenleri etkileyebilmektedir. Bu yüzden öğretmenlerin yapılan değişimleri adapte edebilme becerisine ve istekliliğine sahip olmaları Türkiye’de yapılan reformların başarısı açısından önemli görülebilir. Bu açıdan öğretmenlerin adapte edebilme davranışlarını etkileyen faktörlerin neler olduğunun araştırılması önemli görülebilir. Bu çalışmada yukarıda ifade edilen açıklamalara dayalı olarak öğretmenlerin uyum sağlama davranışını sergilemelerini sağlayabilmek için öğretimin karmaşık bir iş olmasının dikkat edilmesi gereken bir özellik olduğunu göstermektedir. Bu yüzden bu çalışmada öğretmenlerin iş karmaşıklığı algıları ile adapte etme davranışlarını sergilemeleri arasındaki ilişki incelenmek istenmiştir.

Problem: Sınıf öğretmenlerinin iş karmaşıklığı algılarının uyum sağlama davranışlarını gerçekleştirme düzeyine etkisi var mıdır?

Alt Problemler:

1. Sınıf öğretmenlerinin iş karmaşıklığına ilişkin görüşleri nelerdir?
2. Sınıf öğretmenlerinin uyum sağlama davranışlarını gerçekleştirme düzeylerine ilişkin görüşleri nelerdir?
3. Sınıf öğretmenlerinin iş karmaşıklığı algılarının uyum sağlama davranışlarını gerçekleştirme düzeyine etkisi var mıdır?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Sınıf öğretmenlerinin iş karmaşıklığı algıları ile uyum sağlama davranışlarını sergileme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini Bolu ili merkez ilçe sınırları içerisinde yer alan 24 ilköğretim okulunda görev yapan 368 sınıf öğretmeni oluşturmuştur. Bu çalışmada evrene ulaşma olanağı bulunduğundan örneklem alınmamış, evrenden veriler elde edilmiştir. Veri toplama araçları 312 öğretmene dağıtılmış, ancak 262 öğretmenden geri dönmüştür. Veri toplama araçlarının dönüş oranı % 83.97'dir. Bu araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin % 48.4'ü erkek, % 51.5'i ise kadındır. Sınıf öğretmenlerinin % 17.9'u yüksekokul, % 58'i fakülte ve % 24'ü ise yüksek lisans eğitimi almışlardır. Öğretmenlerin % 5.3'ü 1-5 yıl, % 17.9'u 6-10 yıl, % 19.5'i 11-15 yıl, % 29.3'ü 16-20 yıl ve % 27.8'i 21 yıl ve üzerinde çalıştıkları tespit edilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Kişisel Özellikleri

		f	%
Cinsiyet	Kadın	127	51.5
	Erkek	135	48.4
	Toplam	262	100
Kıdem	1-5 yıl	14	5.3
	6-10 yıl	47	17.9
	11-15 yıl	51	19.5
	16-20 yıl	77	29.3
	21 yıl ve üzeri	73	27.8
Eğitim Durumu	Yüksekokulu	47	17.9
	Eğitim Fakültesi	152	58
	Yüksek Lisans	63	24

Verilerin Toplanması

Bu araştırmada sınıf öğretmenlerin iş karmaşıklığı algılarını belirlemek için Morgeson ve Humphrey (2006) tarafından geliştirilen İş Dizayn Ölçeği'nin iş karmaşıklığı faktörü ve öğretmenlerin uyum sağlama davranışlarını gerçekleştirme düzeylerini belirlemek için ise Griffin et al. (2007) tarafından geliştirilen uyum sağlama davranışı ölçeği kullanılmıştır.

İş Karmaşıklığı Ölçeği: İş Karmaşıklığı Ölçeği (örn: İşim nispeten basit görevleri gerçekleştirmeyi içerir.) 4 maddeden oluşmaktadır. İş Karmaşıklığı Ölçeğinin yapı geçerliliği için faktör analizi yapılmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett Sphericity testi ile araştırılmış ve KMO .81 ve Barlett Sphericity testi anlamlı bulunmuştur (X^2 : 6436.281, p: .000). Faktör analizi sonucu ölçeği oluşturan maddelerin faktör yük değerleri .645 ile .892 arasında değişmiş ve maddelerin açıkladığı varyansın ise % 69.72 olduğu bulunmuştur.

İş Karmaşıklığı Ölçeğinin güvenirlik çalışması için Cronbach alfa katsayısı tespit edilmiştir. Analiz sonucunda ölçeğin alfa değeri .84 ve madde toplam korelasyonu .57 ile .83 arasında bulunmuştur. Buna göre, iş karmaşıklığı Ölçeğindeki maddelerin öğretmenlerin iş karmaşıklığı algılarını belirlemeye yönelik olduğu yani iç tutarlılığının bulunduğu söylenebilir.

Uyum Sağlama Davranışı Ölçeği: Uyum Sağlama Davranışı Ölçeği 3 maddeden oluşmaktadır (örn: Ben temel görevlerimdeki değişimleri iyi şekilde adapte ederim.). Ölçeğin yapı geçerliliği için faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğe ilişkin verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett Sphericity testi ile araştırılmış ve KMO .75 ve Barlett Sphericity testi (X^2 : 513.378, p: .000) anlamlı bulunmuştur. Bu sonuçlar ölçeğin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Ölçeği oluşturan maddelerin faktör yük değeri .906 ile .914 arasında değişmiştir. Maddelerin ölçeğe ilişkin açıkladığı varyansın ise % 82.76 olduğu belirlenmiştir.

Ölçeğin güvenirlik çalışması için Cronbach alfa katsayısı tespit edilmiştir. Analiz sonucunda Griffin et al. (2007) (α : .89) tarafından yapılan çalışmada elde edilen değere çok benzer şekilde ölçeğin alfa değeri .87 ve madde toplam korelasyonu .79 ile .80 arasında değiştiği

bulunmuştur. Buna göre, ölçeğin öğretmenlerin uyum sağlama davranışlarını sergileme düzeylerini belirlemeye yönelik olduğu söylenebilir.

Verilerin Analizi

Sınıf öğretmenlerinin iş karmaşıklığı algıları ile uyum sağlama davranışını gerçekleştirme düzeylerini belirlemek için aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri kullanılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin iş karmaşıklığı algıları ile uyum sağlama davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson Korelasyon testi kullanılmıştır. İş karmaşıklığının uyum sağlama davranışı üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla ise regresyon analizi yapılmıştır.

Bulgular

Bu araştırmada sınıf öğretmenlerin iş karmaşıklığı algıları ile uyum sağlama davranışlarını sergileme düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 1’de verilmiştir. Aritmetik ortalama değerlerine göre, bu çalışmada konuyla ilgili bilgi alınan sınıf öğretmenlerinin iş karmaşıklığı algılarının ortalama değerinde olduğu ifade edilebilir ($\bar{X} = 3.22$, $ss = .69$). Bu bulguya göre, sınıf öğretmenlerinin öğretimin önceden belirlenen kurallar doğrultusunda gerçekleştirilme olasılığı zor olan, belirsiz ve güç bir etkinlik olduğunu düşündükleri söylenebilir.

Tablo 2. Sınıf Öğretmenlerinin İş Karmaşıklığı Algıları ve Uyum Sağlama Davranışlarını Gerçekleştirme Düzeylerine İlişkin Görüşleri

Değişkenler	Öğretmen	
	\bar{X}	ss
İş Karmaşıklığı	3.22	.69
Uyum Sağlama Davranışı	2.41	.47

Tablo 2’de sınıf öğretmenlerinin uyum sağlama davranışlarını gerçekleştirme düzeylerinin ortalama değerinde olduğu görülebilir ($\bar{X} = 2.41$, $ss = .47$). Bu bulguya dayalı olarak araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin yapılan değişimleri uygulamaya dönüştürebilme

veya öğretim ile ilgili meydana gelen yenilikleri öğretim etkinliklerine yansıtabilmede kendilerini çok yeterli görmedikleri söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin iş karmaşıklığı algıları ile uyum sağlama davranışını gerçekleştirme düzeyleri arasında ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. İş Karmaşıklığı ile Uyum Sağlama Davranışı Arasındaki Korelasyon ve Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	r	B	Stand. Hata	β	t	p	R ²
İş Yüğü	.648	.442	.031	.648	14.362	.000	.42

F: 206.275, p: .000

*p< .01

Korelasyon analizi sonuçları öğretmenlerin iş karmaşıklığı algıları ile uyum sağlama davranışını gerçekleştirme düzeyleri arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir (r: .648, p: .000). Bu sonuca göre sınıf öğretmenleri öğretimin karmaşık bir iş olduğunu düşündüklerinde uyum sağlama davranışını gösterme eğilimine sahip olabileceklerdir.

Sınıf öğretmenlerinin iş karmaşıklığı algılarının uyum sağlama davranışlarını gerçekleştirmelerini etkileyip etkilemediğini belirlemek için yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 3’de verilmiştir. Regresyon analizi sonuçları iş karmaşıklığının sınıf öğretmenlerinin uyum sağlama davranışlarını üzerinde olumlu etkiye sahip olduğunu göstermiştir (β : 648, R² : .42). Bu sonuca göre öğretmenlerin öğretimin karmaşık bir iş olduğunu düşündüklerinde, onların değişimleri işlerine uyarlama amacıyla çaba göstermelerine olumlu katkı yaptığı ifade edilebilir.

Tartışma

Bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin uyum sağlama davranışlarını ortalamasının altında sergiledikleri ortaya çıkmıştır. Farklı ülkelerde eğitim sisteminde çeşitli reform

girişimlerinde bulunmaktadır. Bu reform çabalarının bazıları doğrudan öğretmenlerin rollerini etkilemeye yöneliktir. Öğretmenler sınıf içerisinde öğretim etkinliklerini bağımsız şekilde gerçekleştirmektedirler. Bu yüzden öğretmenlerin rollerini değiştiren reform girişimlerinin başarısı öğretmenlerin öngörülen değişimleri uygulamaya aktarabilmelerine bağlıdır (Smith & Desimone, 2003). Değişim girişimlerinde öğretmenlerden beklenen davranışların tam olarak öngörülmesinin olası olmaması nedeniyle öğretmenlerin uyum sağlama davranışlarını gerçekleştirmelerinin önemi ortaya çıkmıştır (Ghitulescu, 2013). Bu nedenle öğretmenlerin uyum sağlama davranışlarını gerçekleştirme düzeyleri reformların başarılı şekilde yerleştirilmesinde önemli katkıya sahiptir. Bu çalışmada öğretmenlerin uyum sağlama davranışlarını yeterli düzeyde göstermediklerinin ortaya çıkması bunun reform yapımcılar tarafından dikkate alınması gereken bir konu olduğunu gösterebilir.

Bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin öğretimin karmaşık bir iş olduğunu düşündükleri ortaya çıkmıştır. Alan yazında da öğretimin karmaşık bir iş olduğu vurgulanmaktadır (Kysilka ve diğerleri, 2002). Karmaşık bir iş çalışanların davranışlarının standartlaştırılmadığı ve sıkı kontrolün olası olmadığı bir özelliğe sahiptir (Baek-Kyoo & Lim, 2009). Bu tür işlerde çalışanlara görevlerinin nasıl gerçekleştirecekleri konusunda özgürlüğe sahip olmaları gerekir. Bu açıdan öğretmenlerin öğretimin karmaşık bir iş olduğunu düşünmeleri öğretimin belirsizliğin yüksek olduğu ve güç bir iş olarak gördüklerini gösterebilir. Buna göre sınıf içerisinde öğretmenler öğretimi nasıl gerçekleştireceklerinin standart kurallara göre gerçekleştirilmesinin güç olduğunu düşünmektedirler. Bu yüzden öğretmenlere neyi nasıl yapacaklarını söylemeden daha çok onlara destek olunmasının daha önemli olduğu ifade edilebilir.

Bu çalışmada öğretmenlerin iş karmaşıklığı algıları ile uyum sağlama davranışlarını sergileme düzeyleri arasında anlamlı ilişki olduğu ve iş karmaşıklığının uyum sağlama davranışı gerçekleştirme üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Alan yazında konuyla ilgili çok sınırlı olan araştırmalarda bu çalışmada elde edilen sonucun aksine iş karmaşıklığı ile öğretmenlerin uyum sağlama davranışları arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır (Ghitulescu, 2013). Okulların çevrelerinde meydana gelen değişimlere uyum sağlayabilmeleri amacıyla çeşitli eğitim reformları yapılmaktadır. Bu reform girişimlerinin özellikle sınıf içerisinde gerçekleştirilen öğretim ile doğrudan ilgili olan değişikliklerin

başarısı öğretmenlere bağlıdır (Smith & Desimone, 2003). Öğretmenlerin yapılan reformları ve değişimleri uygulamaya dönüştürebilmeleri önemlidir. Bu anlamda öğretmenlerin uyum sağlama davranışlarını sergileyebilmeleri dikkat edilmesi gereken bir faktördür. Öğretmenlerin adapte etme davranışları yalnızca yapılan eğitimsel reform veya değişimlerin öngördüğü eylemleri gerçekleştirmeleri açısından değil, aynı zamanda öğretim uygulamalarıyla ilgili meydana gelen gelişmeleri de uygulamaya yansıtılabilmeleri açısından önemlidir. Uyum sağlama davranışının bir yönü işini gerçekleştirmek için yeni yöntemler öğrenme veya farklı beceriler edinmeyle ilgilidir (Sadler-Smith, Spicer & Chaston, 2001). Bugünün çalışanları gittikçe artan şekilde hızlı teknolojik ilerleme ve örgütlerde sürekli öğrenme gereksinimi ile karşılaşmaktadırlar (Pulakos et.al., 2000). Eğitim alanında da bilgisayar teknolojilerinin kullanılmaya başlanması ve öğretme-öğrenme anlayışındaki gelişmeler öğretmenlerin işlerini yapabilmek için yeni beceriler edinmelerini gerektirmektedir. Bu nedenle eğitimin niteliği ve öğrencilerin iyi şekilde yetiştirilmeleri için öğretmenlerin uyum sağlama davranışlarını sergileyebilmeleri önemlidir. Çalışanların uyum sağlama davranışlarının önemi işin doğasıyla ilgili özelliklere göre farklılık göstermektedir. İşin karmaşıklık özelliği özellikle hizmet alanında araştırmacıların dikkatini çekmiştir. Öğretimin özelliklerinden biri de karmaşıklığıdır. Öğretimi gerçekleştirecek olan öğretmenler öğrenci özelliklerinden sınıfın fiziki koşullarına, öğretmenin yeterliliğinden sahip olunan kaynaklara kadar birçok faktörü dikkate almak zorundadırlar. Ayrıca öğretim etkinliklerini planlama ve gerçekleştirmenin yanında öğrencilerin istenilmeyen davranışlarıyla uğraşmak durumundadırlar. Bu da öğretimi karmaşık bir iş haline dönüştürmektedir. Bu özellikte öğretmenlerin işlerinin standartlaştırılmasını güçleştirmektedir. Dolayısıyla öğretmenler hem reformların gerektirdiği şekilde eylemlerde bulunabilmek için hem de eğitim alanında meydana gelen gelişmelere dayalı öğretim etkinliklerini gerçekleştirebilmeleri için yeni gelişmeleri öğretime uyarlayabilme becerisine ve isteğine sahip olmaları gerekir. Bu yüzden öğretmenlerin uyum sağlama davranışlarını gösterebilmelerinde öğretimin karmaşıklık özelliği önemli bir faktör olarak görülebilir. Bu çalışmada elde edilen sonuca göre öğretmenlerin öğretimi karmaşık bir iş olarak algıladıklarında uyum sağlama davranışı gerçekleştirme olasılıklarının daha fazla olacağı ifade edilebilir. Buna göre öğretimi etkinliklerinin standartlaştırılması yerine öğretmenlere etkinliklerin nasıl yapılacağına ilişkin inisiyatif verilmesi gerektiği ileri sürülebilir.

Kaynakça

- Agarwal, A., Chuan, T.C., Jackson, S.A. & Mourshed, M. (2014). *The future of Education. Outlook on the Global Agenda 2015*. World Economic Forum.
- Armenakis, A.A. & Harris, S.G. (2009). Reflections: our journey in organizational change research and practice. *Journal of Change Management, 9*, 127-42.
- Bantwini, B.D. (2010). How teachers perceive the new curriculum reform: Lessons from a school district in the Eastern Cape province, South Africa. *International Journal of Educational Development, 30*, 83-90.
- Baek-Kyoo, J. & Lim, J. T. (2009). The effects of organizational learning culture, perceived job complexity, and proactive personality on organizational commitment and intrinsic motivation. *Journal of Leadership and Organizational Studies, 16*(1), 48-60.
- Berkovich, I. (2011). No we won't! Teachers' resistance to educational reform. *Journal of Educational Administration, 49*(5), 563-578.
- Cheng, Y.L. (2009). Hong Kong educational reforms in the last decade: Reform syndrome and new developments. *International Journal of Educational Management, 23*(1), 66-86.
- Davis, B. & Sumara, D. (2010). "If things were simple...": Complexity in education. *Journal of Evaluation in Clinical Practice, 16*(4), 856-860.
- Ghitulescu, B. E. (2013). Making Change Happen: The Impact of Work Context on Adaptive and Proactive Behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science, 49*(2), 206-245.
- Grebner, S., Semmer, N. K., Lo Faso, L., Gut, S., Kalin, W., & Elfering, A. (2003). Working conditions, well-being, and job-related attitudes among call centre agents. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 12*, 341-365.
- Griffin, M., Neal, A., & Parker, S. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal, 50*, 327-347.
- Griffin, M., Parker, S., & Mason, C. (2010). Leader vision and the development of adaptive and proactive performance: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology, 95*, 174-182.
- Hornung, S., & Rousseau, D. (2007). Active on the job-proactive in change: How autonomy at work contributes to employee support for organizational change. *Journal of Applied Behavioral Science, 43*, 401-426.

- Hsiao, H.C. & Chang, J.C. (2011). The role of organizational learning in transformational leadership and organizational innovation. *Asia Pacific Education Review*, 12, 621-631.
- Humphrey, S., Nahrgang, J., & Morgeson, F. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1332-1356.
- Kysilka, M.L., Geary, M. & Schepise, S. (2002). The Complexity of teaching in the information age school. *Curriculum and Teaching Dialogue*, 4(1), 59-65.
- Liu, P. & Li, Z. (2012). Task complexity: A review and conceptualization framework. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 42, 553-568.
- Mohd-Sanusi, Z. & Mohd-Iskandar, T. (2007). Audit judgment performance: Assessing the effect of performance incentives, effort and task complexity. *Managerial Auditing Journal*, 22(1), 34-52.
- Marz, U. & Kelchtermans, G. (2013). Sense-making and structure in teachers' reception of educational reform: A case study on statistics in the mathematics curriculum. *Teaching and Teacher Education*, 29, 13-24.
- Morgeson, F., & Humphrey, S. (2006). The work design questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1321-1339.
- Pulakos, E., Arad, S., Donovan, M., & Plamondon, K. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 612-624.
- Prieto, S.M. & Perez-Santana, M. P. (2014). Managing innovative work behavior: The role of human resource practices. *Personnel Review*, 43(2), 184-208.
- Sadler-Smith, E., Spicer, D.P. & Chaston, A. (2001). Learning orientations and growth in smaller firms. *Long Range Planning*, 34, 139-158.
- Smith, T.M., & Desimone, L.M. (2003). Do changes in patterns of participation in teachers' professional development reflect the goals of standards-based reform? *Education Horizons* 119-129.
- Sturman, M.C., Cheramie, R.A. & Cashen, C.H. (2005). The Impact of job complexity and performance measurement on the temporal consistency, stability, and test-retest

reliability of employee job performance ratings. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 269-283.

Van Den Heuvel, M., Demerouti, E., Bakker, A.B. & Schaufeli, W.B. (2013). Adapting to change: The value of change information and meaning-making. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 11-21.