

ANADOLU LİSELERİNDE GÖREVLİ ÖĞRETMENLERİN İŞ ÇEVRESİNE UYUM DÜZEYLERİ (DİYARBAKIR İLİ ÖRNEĞİ)^a

ANATOLIAN HIGH SCHOOL TEACHERS' FIT LEVEL TO THEIR WORK ENVIRONMENT (CASE OF DIYARBAKIR)

Abidin DAĞLI¹
Bünyamin HAN²

Öz

Bu araştırmanın amacı, Anadolu liselerinde görevli öğretmenlerin iş çevresine uyum düzeylerinin nasıl olduğunu saptamaktır. Araştırmanın evrenini, 2012-2013 eğitim-öğretim yılında Diyarbakır İl merkezinde bulunan 14 resmi Anadolu lisesinde görevli 424 öğretmen, örneklemini ise evrenden random yöntemi ile seçilen 215 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak, Demirkasımoğlu (2012) tarafından geliştirilen “Öğretmenlerin İş Çevresine Uyum Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçme aracı dört alt boyut (öğretmen-okul uyumu, öğretmen- iş uyumu, öğretmen- yönetici uyumu, öğretmen- meslektaş uyumu) ve 22 maddeden oluşmaktadır. Anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır.

Araştırma sonucunda ulaşılan bazı önemli bulgular şöyle sıralanabilir: (1) Öğretmenlerin iş çevresine uyum düzeyleri ölçek bazında “orta düzeyde katılıyorum” ($\bar{x} = 3,23$) olarak saptanmıştır. Öğretmenlerin en yüksek düzeyde katıldıkları madde “meslektaşlarımla iyi geçinirim” ($\bar{x} = 4,19$; çok katılıyorum) ve en düşük düzeyde katıldıkları madde ise “okulumda uygulanan politikaların büyük çoğunluğunu benimsiyorum” ($\bar{x} = 2,52$; az katılıyorum) dır. (2) Ortalaması en yüksek ve aynı düzeyde çıkan alt boyutlar “öğretmen-okul uyumu” ve “öğretmen- meslektaş uyumu”dır. Ortalaması en düşük çıkan boyut ise “öğretmen-yönetici uyumu”dır. (3) Öğretmenlerin iş çevresine uyum düzeylerine ilişkin algıları arasında; öğrenim durumu, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı fark saptanmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Anadolu lisesi, uyum, iş çevresine uyum.

Abstract

The purpose of this study is to determine how Anatolian high school teachers' fit level to their work environment is. The population of this study is 424 teachers in 14 official Anatolian high schools that located in the city center of Diyarbakir in 2012-2013 academic year. Sample of the study is 215 teachers who were selected from these schools randomly. In the study, as questionnaire "Teachers' Work Environment Fit Scale" by Demirkasımoğlu (2012) was used. The questionnaire is composed of 22 questions and four sub-dimensions (teacher- school fit, teacher -colleagues fit, teacher-profession fit and teacher-administrator fit). The level of significance was taken as 0.05.

At the results of the study some important findings are these: (1) teachers' level of fit to their work environment was found "medium level" ($\bar{x} = 3.23$) on the basis of the scale. In the questionnaire, the item (item 18) which has the highest mean ($\bar{x} = 4.19$) is "I get along well with my colleagues," the item (item 4) which has the lowest mean ($\bar{x} = 2.52$) is "I adopt the majority of school policies in my school". (2) The sub-dimensions which have the highest and the same mean are "Teacher- School Fit" and "Teacher-Colleagues Fit". The sub-dimension which has the lowest mean is "Teacher - Administrator Fit". (3) In the results of the analysis regarding educational statues, gender and marital status, there were not found any significant differences.

Keywords: Anatolian high school, fit, work environment fit.

a Bu çalışma, Yrd. Doç. Dr. Abidin DAĞLI' nın danışmanlığında hazırlanan Bünyamin Han'ın 2014 tarihli Yüksek Lisans tezinden uyarlanmış olup, ilgili çalışma 7-9 Mayıs 2015 tarihinde Gaziantep Üniversitesi 10. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuş ve kısmen geliştirilmiştir.

1 Yrd. Doç. Dr. Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü., dagli@dicle.edu.tr

2 Arş. Gör. Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü., bunyamin.han@dicle.edu.tr

GİRİŞ

Uyum kavramı, “toplumsal çevreye veya bir duruma uyma, uyum sağlama, intibak, entegrasyon; bireyin çevresel koşullara ya da değerlere ruhsal bakımdan kendini uydurması süreci ve organizmanın varlığını sürdürebilmesi için gerekli değişmelerle kendini çevre koşullarına göre ayarlaması” şeklinde tanımlanabilir (TDK, 1998). Uyum, “birey ile çevre arasındaki harmoni, bireyin harmoni elde etmek ve sürdürmek için kendisini ve çevresini değiştirmeye çalışması süreci” olarak da tanımlanabilir (Demirel, 2010: 136). Uyum kavramının eğitim ve yönetim alanlarında da çeşitli araştırmalarda tanımlandığını görmekteyiz. Yönetim açısından uyum, “güç sahibi olanlar ile bu gücü uyguladıkları kimseler arasındaki ilişkilere yön veren başlıca etkenlerden birisi” olarak tanımlanabilir (Bursalıoğlu, 2003: 42). Eğitim yönetimi açısından uyum ise; insanın çevresiyle etkileşimi sırasında, olağanın üstünde bir tepkisini dile getirecek bir etki değişikliğinin olmadığı denge durumudur (Başaran, 2006: 261).

İşgörenin işe uyumunun sağlanması, işin gerektirdiği nitelik ve yeteneklerle, işi yapan kişinin sahip olduğu nitelik ve yetenekler arasında bir uygunluğun bulunmasını, işi yapan kişinin işinden tatmin duymasını ve işinde daha verimli olması ile ilgili faaliyetleri kapsar. İşin kalitesinde bozukluk, anlaşmazlık, işbirliği isteksizliği ve tatminsizlik gibi hususlar, işgörenin işe intibak etmediğini açıkça ortaya koyan göstergelerdir (Eren, 2010: 321). Öğretmenlerin görev ve yükümlülüklerini etkili bir biçimde yerine getirmeleri, bir örgüt olarak okulun, öğretmenlerin gereksinimlerini karşılaması ve onlara karşı yükümlülüklerini yerine getirmesi ile mümkündür (Rong, 2009: 49). Birey-çevre uyumu ise, “birey ile belirli bir çalışma ortamı arasındaki özelliklerin iyi eşleştiği zaman oluşan uyumluluk” olarak tanımlanabilir (Glew, 2012: 27). Genel anlamda birey-çevre uyumu, bireyin ve onun iş çevresindeki özelliklerinin eşleşmesi olarak tanımlanmaktadır. Kristof’a (1996) göre birey-örgüt uyumu: (a) Taraflardan en az birisinin diğer tarafın gereksinimini karşıladığında, (b) iki taraf benzer temel özellikleri paylaştığında veya (c) her iki seçenek birlikte gerçekleştiğinde olmaktadır.

Birey ile iş çevresinin etkileşimi birey bir örgütte çalışmaya başladığında görülmeye başlar. Bu etkileşimle birey onlara uyum sağlarken onlar da bireye uyum sağlar. Uyum tek yönlü değildir. Birey çevre koşullarıyla etkileşerek, çevreye uyma ve çevreyi kendine uydurma yollarını öğrenir (Başaran, 2008: 199). Kristof, (1996) bireyin ve örgütün temel özelliklerin eşleşmesi nispetinde birey-örgüt uyumunun gerçekleştiğini ifade etmektedir.

Örgütler, işin gereklerini en iyi biçimde karşılayacak, işin gereklerine ilişkin değişiklik ve eğitimleri benimseyecek, örgüte sadık kalacak ve kendisini örgüte adayacak bireyleri seçmek ister. Çalışmaya aday bireyler ise, kendi yeteneklerini geliştirebileceği ve belirli gereksinimlerini karşılayabileceği bir örgütün üyesi olmak isterler (Caplan, 1987: 1). Birey, uyum sürecinde çevre değişkenlerinde oluşacak değişmelere kendini uydurmaya çalıştığı gibi, gerektiğinde çevreyi de kendine uydurmaktadır. Bireyin çevresine uyumu, çevresiyle etkileşimini gerektirir. Bu etkileşim, bireyde kalıcı yaşantılar uyandırmaktadır (Başaran, 2006: 261).

Alanyazında uyum yaklaşımları; (1) *tamamlayıcı* (2) *bütünleyici* (3) *talep-yetenek* (4) *gereksinim- arz* olarak ileri sürülmektedir.

1. *Tamamlayıcı Uyum*: Bir bireyin özellikleri çevreyi tamamlamak veya çevredeki bir eksikliği tamamlamak durumunda oluşur. Tamamlayıcı uyum, bireyin kendi kaynakları ile (örneğin, zaman, çaba ve kişisel özellikler) çevredeki bir eksikliği takviye etmesini ifade eder (Kennedy, 2005: 6). Bu modelde birey, iş çevresindeki diğer bireylerle benzer özellikler göstermekte, onların özelliklerini desteklemekte ve artı değer katarak çevresel şartlara uyum sağlamaktadır. Tamamlayıcı uyum modeli, bireyin çevresindeki özellikleri tamamlamaya ya da onunla bir bütün oluşturmaya hizmet ettiği anlayışını temsil etmektedir (Muchinsky ve Monahan, 1987: 270). Örgütler, çalışanlarının; zaman, çaba, bağlılık, bilgi, beceri ve yetenekleri açısından katkılarını talep ederler. Bu örgütsel talepler, bireyler tarafından karşılandığında tamamlayıcı uyum gerçekleşmektedir (Kristof, 1996: 4).

2. *Bütünleyici Uyum*: Bu modelde çevreyi insanların oluşturduğu kabul edilir ve bu model özünde birey-birey uyumu modelidir. Bireyler çevrede yer alan diğer insanlarla ilgili bir değerlendirme yaparlar ve onlarla ne kadar uyumlu olduklarına karar verirler. Bütünleyici perspektif,

bireysel özellikler ile (örneğin; değerler, hedefler, kişilik ve çıkarlar) örgütsel ve mesleki özellikler (örneğin; değerler, hedefler, kişilik ve çıkarlar) arasındaki benzerlikler olarak temsil edilir (Kennedy, 2005: 5). Bu modelde, bireyler ve örgüt birbiriyle benzer ya da eşleşen özelliklere sahiptir. Burada uyum, aynılık anlayışına dayanmaktadır (Muchinsky ve Monahan, 1987: 271). Bireyin değerleri, hedefleri, kişilik özellikleri ve tutumları organizasyon ile ortak olması gerekmektedir. Bu özellikler bakımından birey ile örgüt arasında ortaklıklar ve benzerlikler olduğundan birey ve organizasyon arasında oluşacak uyuma bütünlüyci uyum denir (Kristof, 1996: 5).

3. Talep-Yetenek Uyumu: Bütünlüyci uyum modeline dayanmakta olup bireylerin yeteneklerinin görevin gerektirdiği rol gereksinimleri ile uyumlu olup olmadığı ile ilgilidir. Bu modele göre uyum, birey örgütün taleplerini karşılamak için gerekli nitelikleri karşıladığında gerçekleşmektedir (Caplan, 1987: 249). Bu model uyumu, bireyin belirli bir varlığın (örneğin, iş, meslek ve organizasyon) gerektirdiği yeteneklere sahip olma olarak tanımlar (Kennedy, 2005: 10).

4. Gereksinim-Arz Uyumu: Bu yaklaşımına göre uyum, örgüt üyelerin isteklerini, gereksinimlerini ve tercihlerini yerine getirdiğinde gerçekleşmektedir (Caplan, 1987: 249). Gereksinim-arz yaklaşımı, genellikle çalışanların işlerinden sağladığı uyum ile ilişkilendirilmekte, dolayısıyla da birey-iş uyumu ve meslek seçimi konularına temel oluşturmaktadır. Bireylerin gereksinimleri ödeme miktarı gibi ekonomik, iyi anlaştığı meslektaşları gibi sosyal ya da psikolojik gereksinimler olabilir. Bu durumda bireyler, işlerinin gereksinimlerini karşılayıp karşılamadığını muhakeme etmektedir (Cable, 2008: 192). Bu yaklaşıma göre bireylerin iş, meslek ya da örgütlerinden memnun olmaları ölçüsünde uyum sağlayacakları varsayılmaktadır. Çevre, bireye ekonomik, fiziksel ve psikolojik kaynakları bireyin gereksinim duyduğu oranda sağlayabilirse uyum sağlanacaktır (Kennedy, 2005: 9).

Alanyazında birey-çevre uyumunun; birey-iş uyumu, birey-grup uyumu, birey yönetici uyumu ve birey- örgüt uyumu gibi değişik düzeylerden söz edilmektedir. Araştırmalar, bireyin ve çevresinin beş yönü arasındaki eşleşmeyi dikkate almaktadırlar. Bunlar; meslek, iş, kuruluş, diğer bireyler, çalışma grubu veya takımdır (Glew, 2012: 27).

Çalışanın iş çevresine uyumunun sağlanması, uyuşmazlıkların örgütsel performans üzerindeki olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak ve çalışanın potansiyelini örgütün amaçları ile en üst düzeyde bütünleştirmek bakımından önemli görünmektedir (Demirkasımoğlu, 2012: 84). Çalışanlar, işin gerekliliklerini yerine getirebilecek yeteneklere sahip olduklarında, yöneticilerinin beklentilerini karşılaması ve o işte çalışmayı sürdürmesi kuvvetle muhtemeldir (Kennedy, 2005: 11).

Birey-grup uyumu, örgüte yeni katılan bireyin meslektaş ya da yöneticileri gibi yakın çalışma grubu ile uyumunu ifade etmektedir. Araştırmalar, grup normlarını kabul eden çalışanların daha olumlu iş tutumlarına sahip olacağını göstermektedir (Edwards ve Cooper, 1990: 297). Birey-örgüt uyumu, örgütsel değerler örüntüsü ve kişisel değerler örüntüsü arasındaki uyuma olarak tanımlanabilir. Örgütte çalışan insanın amaçları ile örgüt amaçlarının uyumlu olması beklenir (Yüksel, 2007: 2). Glew, (2012) birey-takım uyumunun; memnuniyet, bağlılık, güven ve performans üzerinde olumlu bir etkisinin olduğunu saptamıştır. Birey- grup uyumu anlayışının temelinde, her grup üyesinin üstün ya da zayıf olduğu yönlerin, grup performansı ya da grup üyelerinin güçlü yönleri ile tamamlanacağı düşüncesi yatmaktadır (Edwards ve Cooper, 1990: 297).

Birey-yönetici uyumu, çalışanlar ile yöneticilerin bazı özellikler bakımından benzeşmesini ifade etmektedir. Birey ve yönetici arasındaki etkileşim ne kadar fazla olursa etkileşimin niteliği ve sıklığı da artacaktır. Çalışanlar, görevlerinin de ötesindeki işleri yapmak için isteklilik gösterecek, daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterecek ve doyuma ulaşacaktır (Kristof-Brown, Zimmerman ve Johnson, 2005: 285).

Birey-yönetici uyumundan birinci derecede yönetici sorumludur. Yöneticinin kurumunu verimli kılması için, yalnız çalışanların formal yönleri ile ilgilenmesi yeterli olmaz. Çalışan personelin değişik tip, yaratılış ve duygulara sahip olduklarını gözden uzak tutmaması gerekir (Tortop, 1989: 119).

Schneider, (1987) bireyler genellikle kendileriyle kuruluşlarında benzer özellikleri hissettiklerinde kurumlarına karşı ilgilerinin arttığını tespit etmiştir. Chatman, (1989) bireyin değerleri ile örgütün değerleri benzer özellikler taşıdığına, bireyin organizasyondan memnun kalma, yetkin olma ve organizasyon ile devam etme olasılığının arttığını tespit saptamıştır. Meglino, Ravlin ve Adkins (1989) araştırmalarında, bireylerin aynı değerlere sahip örgütlerle daha uyumlu olduğunu ve kurum ile daha verimli ilişkilere sahip olduklarını; ayrıca, uyumun bireyin bağlılığı ve memnuniyetini artırdığını, belirsizlik ve çatışmayı azalttığını ortaya koymuşlardır. O'Reilly, Chatman ve Caldwell (1991), birey-örgüt uyumu ile memnuniyet ve örgütsel bağlılık arasında pozitif korelasyon; işten ayrılma niyeti ve işi bırakma isteği ile de negatif bir ilişkinin olduğunu ortaya çıkarmışlardır.

Birey- örgüt uyumunun sonuçlarının bu denli bir önem arz etmesi şüphesiz eğitim örgütleri dediğimiz okullar için de söz konusudur. Alanyazında uyum, hem yurt dışında (Kennedy, 2005; Kristof, 1996; Janssen, 2009; Ahmad, 2012; Vogel ve Feldman, 2009; Kristof-Brown, Zimmerman ve Johnson, 2005; Glew, 2012; Issah, 2013; O'Reilly, Chatman ve Caldwell 1991; Meglino, Ravlin ve Adkins, 1989; Chatman, 1989; Schneider, 1987; Meir ve Melamed, 1986; Furnham ve Schaeffer, 1984;Spokane, 1985; Kram ve Isabella, 1985) hem de yurt içinde (Taşdan, 2010; Evrenosoğlu, 2007; Sezgin, 2006; Demirkasımoğlu, 2012; Karakurum, 2005; Aykut, 2007; Ünal ve Turgut,2013;Keser, 2009; Tortop, 1989, Erdoğan, Kraimer ve Liden, 2002; Tepeci, 2001) araştırmalara konu olmuştur. İşte bu araştırma ile öğretmenlerin iş çevreleriyle olan uyum düzeylerinin nasıl olduğu araştırılmıştır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Anadolu liselerinde görevli öğretmenlerin algılarına göre, öğretmenlerin iş çevresine uyum düzeylerinin nasıl olduğunu saptamaktır. Bu temel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Anadolu liselerinde görevli öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin iş çevresine uyum düzeyleri nasıl bir dağılım göstermektedir?

2. Anadolu liselerinde görevli öğretmenlerin iş çevresine uyum düzeylerine ilişkin algıları; (a) *Öğrenim durumu*, (b) *Cinsiyet*, (c) *Medeni durum* değişkenlerine göre anlamlı bir fark oluşturmaktadır mıdır?

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu araştırma, genel tarama modelinde yapılmıştır. Genel tarama modeli çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla tümü ya da ondan alınacak bir grup üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2008: 79).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2012-2013 eğitim-öğretim yılında Diyarbakır İl merkezinde bulunan 14 resmi Anadolu lisesinde görevli 424 öğretmen, örneklemi ise evrenden random yöntemi ile seçilen 215 öğretmen oluşturmuştur.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak, Demirkasımoğlu (2012) tarafından geliştirilen “*Öğretmenlerin İş Çevresine Uyum Ölçeği*” kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, kişisel bilgilere ilişkin sorular, ikinci bölümde ise öğretmenlerin iş çevresine uyum düzeylerini ölçmeye yönelik 22 madde yer almaktadır. “*Öğretmenlerin İş Çevresine Uyum Ölçeği*” dört faktörden oluşmaktadır. Ölçeğin birinci faktörü olan “*öğretmen-okul uyumu*” 4 (1, 2, 3, 4), ikinci faktör olan *öğretmen-meslektaş uyumu* 5 (5, 6, 7, 8, 9), üçüncü faktör olan *öğretmen- iş uyumu* 8 (10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17) ve dördüncü faktör olan “*öğretmen-yönetici uyumu*” ise 5 (18, 19, 20, 21, 22) maddeden oluşmaktadır. Ayrıca yapılan dört faktörlü ölçekten elde edilen puanlar için hesaplanan Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı; *öğretmen-okul uyumu* için .93, *öğretmen-iş uyumu* için .91, *öğretmen-yönetici uyumu* için .86 ve *öğretmen-*

meslektaş uyumu için ise .83'dir. Dört faktörlü ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı ise .94'dir.

Bu araştırmada Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ise; *öğretmen-okul uyumu* için .82, *öğretmen-iş uyumu* için .83, *öğretmen-yönetici uyumu* için .92 ve *öğretmen-meslektaş uyumu* için ise .69'dir. Dört faktörlü ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı ise .92 olarak hesaplanmıştır.

Ölçme aracı, “Hiç Katılmıyorum (1)”, “Az Katılıyorum (2)”, “Orta Düzeyde Katılıyorum (3)”, “Çok Katılıyorum (4)” ve “Tam Katılıyorum (5)” şeklinde derecelendirilmiştir. Araştırmaya katılan katılımcıların araştırma sorularına verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaların değerlendirilme ölçütleri şöyledir: 1.00-1.79 Hiç Katılmıyorum, 1.80 - 2.59 Az Katılıyorum, 2.60 - 3.39 Orta Düzeyde Katılıyorum, 3.40 – 4.19 Çok Katılıyorum, 4.20 – 5.00 Tam Katılıyorum'dur. Araştırmada anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır.

BULGULAR VE YORUM

Bu alt başlık altında sırasıyla; alt amaçlar ve bu alt amaçlara ilişkin bulgular ve yorum yer almaktadır.

I. Öğretmenlerin İş Çevresine Uyum Düzeylerine İlişkin Algılarının Dağılımı

Öğretmenlerin iş çevresine uyum düzeylerine ilişkin algılarının nasıl bir dağılım gösterdiğini belirlemek için ölçme aracındaki maddelere verilen cevapların madde bazında aritmetik ortalamaları, standart sapmaları ve düzey dağılımı sonuçları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin İş Çevresine Uyum Düzeylerine İlişkin Algılarının Madde Ortalamaları, Standart Sapmaları ve Düzey Dağılımları

BOYUTLAR	\bar{X}	Ss	Katılma Düzeyi
Öğretmen-Okul Uyumu			
1. Benim amaç ve değerlerim çalıştığım okulun amaç ve değerleri ile benzerdir.	2,94	1,08	Orta
2. Çalıştığım okula güçlü bir bağlılık duygusu hissediyorum.	3,06	1,14	Orta
3. Okulum, bir okuldan karşılanmasını beklediğim tüm gereksinimleri karşılamaktadır.	2,59	1,05	Az
4. Okulumda uygulanan politikaların büyük çoğunluğunu benimsiyorum.	2,52	1,03	Az
Toplam	3,68	,627	Çok
Öğretmen- İş Uyumu			
5. Aldığım eğitim, yaptığım işin gereklilikleri ile iyi bir uyum içerisindedir.	3,22	1,13	Orta
6. Yaptığım işin, benim amaç ve gereksinimlerimi karşıladığını düşünüyorum.	3,10	1,14	Orta
7. Yaptığım işi güdüleyici buluyorum.	3,23	1,09	Orta
8. Yetenek ve becerilerimin yaptığım işe uygun olduğunu düşünüyorum.	3,81	,953	Çok
9. Bilgi, beceri ve yeteneklerimi mevcut işimde kullanabiliyorum.	3,74	1,11	Çok
Toplam	3,42	,931	Çok
Öğretmen- Yönetici Uyumu			
10. Amaçlarım, yöneticimin amaçları ile uyumludur.	2,78	1,15	Orta
11. Okul müdürümün, mesleki yeteneklerini takdir ediyorum.	3,03	1,20	Orta
12. Okul müdürümün, işi ile ilgili bilgisi beni etkilemektedir.	2,82	1,08	Orta
13. Okul müdürümü, bir insan olarak çok seviyorum.	3,49	1,13	Çok
14. Okul müdürüm için elimden gelenin en iyisini yapmaktan kaçınmam.	3,31	1,11	Orta
15. Okul müdürüm, üstlerime karşı beni korur ve savunur.	3,05	1,23	Orta

16. Okul müdürümün, iş tanımım dışında verdiği diğer görevleri de yaparım.	2,99	1,12	Orta
17. Yöneticimle çalışmak pek çok yönden eğlencelidir.	2,80	1,23	Orta
Toplam	3,03	,833	Orta
Öğretmen- Meslektaş Uyumu			
18. Meslektaşlarımla iyi geçinirim.	4,19	,806	Çok
19. Eğer daha fazla boş zamanım olsaydı, meslektaşlarımla sosyal olarak daha fazla vakit geçirmekten zevk alırdım.	3,73	1,01	Çok
20. Meslek etiği değerlerim, meslektaşlarımdan çok farklıdır.	2,96	1,02	Orta
21. Meslektaşlarımla mesleki ilişkilerimiz iyidir.	3,94	,789	Çok
22. Genellikle meslektaşlarımla birlikte görevimizi başarmak için işbirliği içerisinde çalışırız.	3,58	1,02	Çok
Toplam	3,68	,627	Çok
GENEL TOPLAM	3,23	,63	Orta

Tablo 1’de görüldüğü gibi, maddelerin aritmetik ortalamalarının minimum ve maksimum puan ortalamaları 2,52 ile 4,19 (en düşük ortalama 4. madde ve en yüksek ortalama 18. madde) arasında değişmektedir. Buna göre, öğretmenlerin iş çevresine uyum düzeyleri “Az katılıyorum” ile “Çok katılıyorum” aralığında bir dağılım göstermektedir. En düşük ortalamaya sahip madde “*okulumda uygulanan politikaların büyük çoğunluğunu benimsiyorum*” maddesidir ($\bar{x} = 2,52$; 4. madde). Bu bulguya göre, öğretmenler okullarında uygulanan politikaların büyük bir çoğunluğunu benimsememektedirler. Okul yönetiminde çağdaş ve yeni yaklaşımlar düşünüldüğünde, yönetim ve okul politikalarına öğretmenlerin katılımının gerekliliği kaçınılmaz hale gelmiştir. Öğretmenlerin okul yönetimine yeterli düzeyde katılımının olmadığı durumlarda öğretmenlerin okul politikalarını benimseme düzeylerinin düşük olacağı kaçınılmazdır. En yüksek ortalamaya sahip madde ise “*meslektaşlarımla iyi geçinirim*” maddesidir ($\bar{x} = 4,19$; 18. madde). Demirkasımoğlu’ nun (2012) da yaptığı araştırmada, öğretmenler görece olarak “meslektaşlarımla iyi geçinirim” ifadesine daha fazla katılmışlardır. Bu bulgulara göre, öğretmenlerin meslektaşlarıyla uyumlarının “Çok katılıyorum” ($\bar{x} = 3,68$) düzeyinde olduğu söylenebilir. Meslektaş ilişkileri bireylerin başarılı bir kariyer gelişimini sağlamada önemli bir işleve sahiptir. Bunun nedenlerinden birisi, bireylerin meslektaşları ile ilişkilerinin yöneticileri ile ilişkilerinde olduğu gibi hiyerarşik olmamasıdır. Bireylerin meslektaşları ile iletişim kurması, işbirliği yapması ve birbirlerine karşılıklı destek vermeleri, birey-yönetici uyumunun eksik kalan yönlerine katkı sağlayabilir (Kram ve Isabella, 1985: 111- 113).

Bu araştırmada yapılan analiz sonucunda, Anadolu liselerinde görevli öğretmenlerin iş çevresine uyum düzeylerine ilişkin algılarının genel ortalaması 3,23’dir. Bu sonuç ile orta düzeyde bir uyumdan söz edilebilir. Öğretmenlerin okuldaki iş çevresine uyumunun başarı, performans ve okul etkinliklerine katılımları üzerindeki olumlu etkisi düşünüldüğünde uyum düzeyinin orta düzeyde olması, okullarda yeterli derecede başarı ortamının sağlanmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Furnham ve Schaeffer (1984) düşük birey-çevre uyumuna sahip kişiler, iyi derecede uyuma sahip kişilere nispeten daha yüksek düzeyde ruhsal sıkıntı ve daha düşük düzeyde iş doyumuna sahip olduklarını tespit etmişlerdir. Meir ve Melamed, (1986) çalışanların uyum düzeyleri arttıkça, psikolojik iyi oluş düzeylerinin arttığını ortaya koymuşlardır. Spokane, (1985) birey-çevre uyumunu incelediği çalışmaların sonucunda uyum ile akademik performans, sebat, iş tatmini, seçim ve istikrar arasında anlamlı pozitif ilişkiler olduğunu tespit etmiştir.

Tablo 1’de görüldüğü gibi, birinci alt boyut olan öğretmenlerin okullarıyla olan uyum düzeylerinin ortalaması 3,68 (*Çok katılıyorum*)’dir. Bu bulgudan hareketle, öğretmenlerin okullarıyla uyum düzeylerinin çok iyi olduğu söylenebilir. Bireyin değerlerinin örgütün paylaşılan değerleriyle ne derecede benzediğini bilmek, bireyin örgütün normlarına ne kadar bağlı olacağını ya da bireysel değerlerin örgütsel üyelik işlevini ne derecede değiştirdiğini kestirmek için yarar sağlamaktadır (Chatman, 1989: 343).

İkinci alt boyut olan “*Öğretmen-İş Uyumu*” boyutuna ilişkin öğretmen algılarının ortalaması 3,42 (*Çok katılıyorum*)’dır. Bu bulgudan hareketle öğretmenlerin işleriyle uyum düzeylerinin çok iyi olduğu söylenebilir. Evrenosoğlu (2007) yaptığı çalışma sonucunda, hem talep-yetenek yaklaşımı açısından hem de ihtiyaç-arz yaklaşımı açısından ölçülen birey-iş uyumu ile performans arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Kennedy (2005) yaptığı çalışmada, birey-iş uyumunun yordayıcıları olan çalışanların aidiyet, özerklik, ekonomik güvence gibi gereksinimleri örgüt tarafından sağlandığı sürece çalışanların daha büyük bir doyum yaşamakta olduğunu ve örgüte daha fazla bağlılık gösterdiğini tespit etmiştir. Demirkasımoğlu (2010), “*Öğretmen-İş Uyumu*” alt boyutundaki ifadelerle kamu öğretmenlerinin “Çok katılıyorum”, özel okul öğretmenlerinin ise “Tam katılıyorum” düzeyinde görüş ileri sürdükleri tespit etmiştir.

Üçüncü alt boyutu olan “*Öğretmen-Yönetici Uyumu*” boyutuna ilişkin öğretmen algılarının ortalaması 3,03 (*Orta düzeyde katılıyorum*) olup en düşük ortalamaya sahiptir. Bu bulgudan hareketle, öğretmenlerin yöneticileri ile uyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Dördüncü alt boyutu olan “*Öğretmen-Meslektaş Uyumu*” boyutuna ilişkin öğretmen algılarının ortalaması ise 3,68 (*Çok katılıyorum*)’dır. Bu bulgudan hareketle öğretmenlerin meslektaşlarıyla uyum düzeylerinin çok iyi olduğu söylenebilir. Demirkasımoğlu (2010), da “*Öğretmen-Meslektaş Uyumu*” alt boyutundaki ifadelerle kamu ve özel okul öğretmenlerinin “Çok katılıyorum” düzeyinde katıldıklarını saptamıştır. Glew (2012) birey-takım uyumunun memnuniyet, bağlılık, güven ve performans üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu sonucuna varmıştır. Tepeci (2001) uyumun; bağlılık, memnuniyet, işten ayrılma niyeti gibi durumsal özelliklerin iyi bir belirleyicisi olduğunu saptanmıştır. Kram ve Isabella (1985) ise, meslektaş ilişkilerinin bireylerin başarılı bir kariyer gelişimini sağlamada önemli bir işlevi olduğunu saptamışlardır.

II. Öğretmenlerin İş Çevresine Uyum Düzeylerine İlişkin Algılarının (a) Öğrenim Durumu, (b) Cinsiyet, (c) Medeni Durum Değişkenlerine Göre Değerlendirilmesi

a) Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Öğretmen Algıları

Öğretmenlerin öğrenim durumuna göre iş çevresine uyum düzeylerine ilişkin algılarının nasıl olduğunu tespit etmek için yapılan t-testi sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Öğrenim Durumuna Göre İş Çevresine Uyum Düzeylerine İlişkin Algılarının t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Öğrenim Durumları	n	\bar{X}	Ss	SD	t	p
Öğretmen-Okul Uyumu	Lisans	172	3,71	,613	213	1,15	,15
	Lisansüstü	43	3,56	,673	60,63		
Öğretmen-İş Uyumu	Lisans	172	3,43	,816	213	,35	,73
	Lisansüstü	43	3,38	,909	60,02		
Öğretmen-Yönetici Uyumu	Lisans	172	3,08	,924	213	1,41	,16
	Lisansüstü	43	2,85	,952	63,23		
Öğretmen- Meslektaş Uyumu	Lisans	172	3,71	,613	213	1,45	,15
	Lisansüstü	43	3,56	,673	60,63		

Tablo 2’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin öğrenim durumuna göre “*Öğretmen-Okul Uyumu*”, “*Öğretmen-İş Uyumu*”, “*Öğretmen- Yönetici Uyumu*” ve “*Öğretmen- Meslektaş Uyumu*” alt boyutlarına ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır. Sezgin (2006) ve Taşdan (2010) tarafından yapılan araştırmalardaki öğrenim durumu değişkenine göre bulgular da bu araştırma bulgularını desteklemektedir.

Tablo 2’deki bulgulara bakıldığında, lisans düzeyinden mezun öğretmenlerin lisansüstü düzeydeki öğretmenlere göre daha olumlu görüş bildirdikleri söylenebilir. Bu bağlamda, öğrenim durumu yükseldikçe, öğretmenlerin okulları ile uyumlarının azaldığı yargısına varılabilir. Bu uyumsuzluğun sebebi, öğrenim düzeyi yükseldikçe öğretmenlerin görev yaptıkları okullardan ve mesleklerinden beklentilerinin artması ve bu beklentilerin yeterli düzeyde karşılanmıyor olmasından kaynaklanabilir.

b) Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmen Algıları

Öğretmenlerin *cinsiyete göre* iş çevresine uyum düzeylerine ilişkin algılarının nasıl olduğunu tespit etmek için yapılan t-testi sonuçları Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Cinsiyete Göre İş çevresine Uyum Düzeylerine İlişkin Algılarının t-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	ss	SD	t	p
Öğretmen-Okul Uyumu	Bayan	78	3,71	,636	213	,500	,618
	Erkek	137	3,66	,623	157,573		
Öğretmen-İş Uyumu	Bayan	78	3,48	,897	213	,839	,402
	Erkek	137	3,38	,795	144,984		
Öğretmen-Yönetici Uyumu	Bayan	78	3,03	,855	213	,037	,970
	Erkek	137	3,03	,974	177,916		
Öğretmen- Meslektaş Uyumu	Bayan	78	3,71	,636	213	,500	,618
	Erkek	137	3,66	,623	157,573		

Tablo 3’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin cinsiyete göre “Öğretmen-Okul Uyumu”, “Öğretmen-İş Uyumu”, “Öğretmen- Yönetici Uyumu” ve “Öğretmen- Meslektaş Uyumu” alt boyutlarına ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır. Bu bulgu, alanda yapılan diğer araştırma (Sezgin, 2006; Demirkasımoğlu, 2012) bulgularıyla tutarlılık göstermektedir. Tablo 3’deki *cinsiyet* değişkenine ilişkin alt boyutlar incelendiğinde, cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin iş çevresine uyum düzeylerinde anlamlı bir fark göstermemesine rağmen, boyutlar arasındaki aritmetik ortalamalara bakıldığında bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha olumlu görüş bildirdikleri söylenebilir.

c) Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmen Algıları

Öğretmenlerin *medeni duruma göre* iş çevresine uyum düzeylerine ilişkin algılarının nasıl olduğunu tespit etmek için yapılan t-testi sonuçları Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Medeni Duruma Göre İş Çevresine Uyum Düzeylerine İlişkin Algılarının t-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Medeni durum	N	\bar{X}	SS	ss	T	P
Öğretmen-Okul Uyumu	Evli	153	2,77	,879	213	,089	,929
	Bekar	62	2,76	,832	118,889		
Öğretmen-İş Uyumu	Evli	153	3,44	,851	213	,672	,502
	Bekar	62	3,36	,789	121,177		
Öğretmen-Yönetici Uyumu	Evli	153	3,00	,872	213	-,631	,529
	Bekar	62	3,09	1,068	95,624		
Öğretmen-Meslektaş Uyumu	Evli	153	3,70	,668	213	,930	,353
	Bekar	62	3,61	,511	146,332		

Tablo 4’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin cinsiyete göre alt boyutların hiçbirisinde algıları arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır. Ancak boyutlar arasındaki aritmetik ortalamalara bakıldığında, “*Öğretmen-Yönetici Uyumu*” boyutu dışındaki tüm boyutlarda, evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere göre algılarının daha olumlu olduğu söylenebilir. Bir başka ifadeyle, öğretmen algıları arasında anlamlı bir fark olmamakla birlikte evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere göre *okul, iş ve meslektaşlarıyla* daha uyumlu oldukları söylenebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlara dayalı olarak geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

Sonuçlar

Bu araştırmada ulaşılan sonuçlar aşağıda sıralanmıştır.

1. Öğretmenlerin iş çevresine uyum düzeylerine ilişkin algılarının en yüksek olduğu madde “*meslektaşlarımla iyi geçinirim*” ($\bar{x} = 4,19$; Çok katılıyorum) ve en düşük olduğu madde ise “*okulumda uygulanan politikaların büyük çoğunluğunu benimsiyorum*” ($\bar{x} = 2,52$; Az katılıyorum) dır. Öğretmenlerin iş çevresine uyum düzeylerine ilişkin algılarının ortalaması ölçek bazında 3,23 olup bu da “Orta düzeyde katılıyorum” derecesinde olduğu saptanmıştır.

2. Öğretmenlerin iş çevresine uyum düzeylerine ilişkin algıları “*öğretmen-okul uyumu*” boyutu için ortalama 3,68 olup “çok katılıyorum”; “*öğretmen- iş uyumu*” boyutu için ortalama 3,42 olup “çok katılıyorum”, “*öğretmen- yönetici uyumu*” boyutu için ortalama 3,03 olup “orta düzeyde katılıyorum” ve “*öğretmen- meslektaş uyumu*” boyutu için ortalama ise 3,68 olup “çok katılıyorum” düzeyinde olduğu saptanmıştır. Ortalaması en yüksek ve aynı çıkan iki boyut “*öğretmen-okul uyumu*” ve “*öğretmen- meslektaş uyumu*” dır. Ortalaması en düşük çıkan boyut ise “*öğretmen- yönetici uyumu*” dır.

3. Öğretmenlerin iş çevresine uyum düzeylerine ilişkin algıları arasında; *öğrenim durumu, cinsiyet ve medeni durum* değişkenlerine göre anlamlı fark saptanmamıştır.

Öneriler

Bu araştırmanın sonuçlarına dayalı olarak ileri sürülen öneriler aşağıda sıralanmıştır.

1. Öğretmenlerin iş çevresine uyum düzeylerini artırmak için gerekli düzenlemelerin ve buna yönelik faaliyetlerin (yönetime katılımını sağlama, okul politikalarında söz sahibi olma vb.) işe koşulması gerekir.

2. Öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki yöneticileriyle olan uyumlarını artıracak faaliyetlere yer verilmelidir. Yöneticilere yönelik çağdaş yönetim metotları hakkında bilgilendirme ve uygulama seminerleri, hizmet içi eğitim çalışmaları vb. düzenlenmelidir.

3. Öğretmenlerin, öğrenim düzeylerinin artışına bağlı olarak okullarıyla uyum düzeyleri azaldığından, onların öğrenim düzeylerinin yüksek oluşundan kaynaklanan beklentilerini karşılayacak maaş, ek ders ücretleri, terfi, kıdem artışları vb. olumlu düzenlemeler yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

Ahmad, K. Z. (2012). The mediating effect of person-environment fit on the relationship between organizational culture and staff turnover. *Asian Social Science*. 8.

Aykut, S. (2007). Örgütsel adalet, birey-örgüt uyumu ile çalışanların işle ilgili tutumları. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Başaran, İ. E. (2006). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Ekinoks Yayıncılık.

Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Ekinoks Yayıncılık.

Bursalıoğlu, Z. (2003). *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama*. Ankara: Pegem Akademi.

- Cable, D.A.J. (2008). The psychological contract: The development and validation of a managerial measure. Unpublished doctoral thesis, The University of Waikato, New Zeland.
- Caplan, R. (1987). Person-environment fit theory and organizations: commensurate dimensions, time perspectives, and mechanisms. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 248-267.
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of Management Review*, 14 (3), 333-349.
- Demirel, Ö. (2010). *Eğitim Sözlüğü*. Ankara: Pegem Akademi.
- Demirkasımoğlu, N. (2012). Kamu ve özel ilköğretim okulu sınıf öğretmenlerinin psikolojik sözleşme algıları ve iş çevresine uyum düzeyleri ile ilişkisi. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Edwards, J. R. ve Cooper, C. L. (1990). The person-environment fit approach to stress: Recurring problems and some suggested solutions. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 293-307.
- Erdoğan, B., Kraimer, M. L. ve Liden, R. C. (2002). Person-organization fit and work attitudes: The moderating role of leader-member exchange. *The Academy of Management, Seattle, WA*.
- Eren, E. (2010). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Evrenosoğlu, A.S. (2007). Birey-çevre uyumu ve uyumun çalışanların performansı üzerindeki etkisi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Furnham, A. ve Schaeffer, R. (1984). Person-environment fit, job satisfaction and mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 57 (4), 295-307.
- Glew, D.J. (2012). Effects of interdependence and social interaction –based person-team fit. *Administrative Sciences*, 2: 26-46.
- Issah, M. (2013). The relationship between perceptions of fit and jobsatisfaction among administrative staff in a midwestern university. Unpublished doctoral dissertation, Graduate College of Bowling Green State University.
- Janssen, T. (2009). The person-environment fit and employee outcomes: The contribution of human resource management in schools. University Rotterdam, The Netherlands.
- Karakurum, M. (2005). The effects of person-organization fit on employee job satisfaction, performance and organizational commitment in a Turkish public organization. Unpublished doctoral dissertation, Middle East Technical University, Ankara.
- Karasar, N. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kennedy, M. (2005). An integrative investigation of person-vocation fit, person- organization fit and person-job fit perceptions. Unpublished doctoral dissertation, University of North Texas, Denton.
- Keser, A. (2009). *Çalışma Psikolojisi*. Bursa: Ekin Basım Yayım Dağıtım.
- Kram, K. E. ve Isabella, L. A. (1985). Mentoring alternatives: The role of peer relationships in career development. *Academy of Management Journal*, 28:110-132.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of it's conceptualizations, measurement and implications. *Personnel Psychology*, 49:1- 49.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. ve Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person–group. *Personnel Psychology*, 58: 281–342.
- Meglino, B. M., Ravlin, E. C., ve Adkins, C. L. (1989). A work values approach to corporate culture: A field test of the value congruence process and its relationship to individual outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 74 (3), 424-432.

- Meir, E. I. ve Melamed, S. (1986). The accumulation of person-environment congruences and well-being. *Journal of Occupational Behavior*, 7: 315-323.
- Muchinsky, P. M. ve Monohan, C. J. (1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31:268-277.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J. A., ve Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34 (3), 487-516.
- Rong, W. (2009). Management of college and university teachers based on psychological contract. Henan Polytechnic University, Jiaozuo, Henan Doi:10. 5503/J.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40: 437-453.
- Sezgin, F. (2006). İlköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel ve örgütsel değerlerinin uyumu (Ankara ili örneği). Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Spokane, A. R. (1985). A review of research on person-environment congruence in Holland's theory of careers. *Journal of Vocational Behaviour*, 26: 306-343.
- Taşdan, M. (2010). Türkiye'deki resmi ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16 (1), 113-148.
- TDK. (1998). *Türk Dil Kurumu Sözlüğü*.
- Tepeci, M. (2001). The effect of personal values, organizational culture, and person- organization fit on individual outcomes in the restaurant industry. Unpublished doctoral dissertation, The Pennsylvania State University.
- Tortop, N. (1989). *Personel Yönetimi*. Ankara: İlk- San Matbaası.
- Ünal, Z.M. ve Turgut, T. (2013). Birey-örgüt uyumunun çalışan tutkunluğuna katkısı. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*. Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi.
- Vogel, R.M. ve Feldman, D.C. (2009). Integrating the levels of person environment fit: The roles of vocational fit and group fit. *Journal of Vocational Behavior*, 1 (75), 68-81.
- Yüksel, Ö. (2007). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitapevi.