



**T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI  
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKUL YÖNETİCİLERİ VE ÖĞRETMENLERİN  
ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNE ADANMIŞLIK DÜZEYLERİ**

**MUSLU CANLI**

**DENİZLİ 2020**



**T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI  
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKUL YÖNETİCİLERİ VE ÖĞRETMENLERİN ÖĞRETMENLİK  
MESLEĞİNE ADANMIŞLIK DÜZEYLERİ**

**Muslu CANLI**

**Danışman**

**Dr. Öğr. Üyesi Aydan ORDU**

## TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı – Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı öğrencisi Muslu CANLI tarafından hazırlanan “Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Düzeyleri” başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.

Dr. Öğr. Üyesi Aydan ORDU  
Danışman

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun  
..... /...../ 2020 tarih ve .....sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mustafa BULUŞ  
Enstitü Müdürü

## TEŞEKKÜR

Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi alanında tezsiz yüksek lisans yapma sürecinde özveri ile uğraşan ve yaşama yaklaşımıyla bizlere örnek olan, bilgisini ve deneyimlerini her zaman cömertçe bizlerle paylaşan değerli hocalarım Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN, Prof. Dr. Kazım ÇELİK, Doç. Dr. Funda NAYIR, Doç. Dr. Fatma ÇOBANOĐLU, Doç. Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN, Doç. Dr. Özen YILDIRIM, Dr. Öğr. Üyesi Gökhan TUZCU, Dr. Öğt. Üyesi AYDAN ORDU ve Dr. Öğr. Üyesi Metin YAŞAR'a,

Bizleri “ Örgüt Geliştirme” alanıyla tanıştıran, araştırmamın her aşamasında değerli görüş ve eleştirileriyle beni yönlendiren, rehberliğini, zamanını ve bilgisini esirgemeyen değerli hocam- danışmanım Dr. Öğr. Üyesi AYDAN ORDU'ya,

Yüksek Lisans Eđitimimim boyunca bilgilerinden yararlandığım, derslerime giren bütün hocalarıma,

Maddi manevi destekleriyle beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan, kendilerine ayırmam gereken zamanı yüksek lisans eğitimim için kullanmama karşın desteklerini esirgemeyen aileme,

Tüm kalbimle teşekkür ederim.

Muslu CANLI

## ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu proje çalışmasında; proje içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Muslu CANLI

## ÖZET

### Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Düzeyleri

CANLI Muslu

Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Proje Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Aydan ORDU

Aralık 2020, 66 sayfa

Bu çalışmada Denizli metropol ilçelerinde görev yapan okul yöneticileri ile öğretmenlerin mesleki adanmışlıklarına ilişkin algıları ve bunun farklı değişkenlere göre değişiklik gösterip/göstermediği araştırılmıştır. Araştırmada “tarama modeli” kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini 2020–2021 Eğitim-Öğretim yılı Denizli ili metropol ilçeleri Merkezefendi ve Pamukkale ilçesinde görev yapan okul yöneticileri ile öğretmenler oluşturmaktadır. “Tesadüfi örnekleme” yöntemiyle 402 okul yöneticisi ve öğretmenden elde edilen veriler analiz edilmiştir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık düzeylerine ilişkin en yüksek katılımın “Öğretmen olarak öğrencilerle çalışmaktan zevk alıyorum” maddesine ve “Öğretmenlik mesleğini severek yapıyorum.” maddesine “Kesinlikle Katılıyorum” düzeyinde katılım görülürken en az katılımın “Mesleki gelişimim için yaşamımın başka alanlarında birçok şeyden feragat ediyorum.” maddesine “Katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmüştür. Elde edilen bu bulgulardan okul yöneticileri ve öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık düzeylerinin madde bazında yüksek ve çok yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık algılarının mesleğe bağlılık alt boyutunda, öğrencilere adanma alt boyutunda, özverili çalışma alt boyutunda ve genel mesleğe adanmışlıkta “Kesinlikle Katılıyorum” düzeyinde olduğu ve okul yöneticileriyle öğretmenlerin hem alt boyutlarda hem genel olarak adanmışlık düzeylerinin çok yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Okul müdürleri ile öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık düzeylerinin okul müdürü, müdür yardımcısı ya da öğretmen olarak çalışma pozisyonlarına göre cinsiyete, yaşa, kıdeme, aldıkları ödül sayısına ve hizmet puanına göre; mesleğe bağlılık alt boyutunda, öğrencilere adanma alt boyutunda, özverili çalışma alt boyutunda ve genel

olarak mesleğe adanmışlık düzeyinde anlamlı farklılık yaratmadığı ve görüşlerinin benzer şekilde olduğu söylenebilir. Ancak eğitim düzeyleri, çalışılan okulun bulunduğu yerin sosyo-ekonomik düzeyi ve disiplin cezası alma durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Mesleki adanmışlık, öğretmen, okul yöneticileri



## İÇİNDEKİLER

PROJE ONAY SAYFASI	iii
TEŞEKKÜR	iv
ETİK BEYANNAMESİ	v
ÖZET	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ	x
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Problem Cümlesi ve Alt Problemler	2
1.2. Araştırmanın Amacı	2
1.3. Araştırmanın Önemi	3
1.4. Sayıtlar	3
1.5. Sınırlılıklar	4
1.6. Tanımlar	4
İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	5
2.1. Kuramsal Çerçeve	5
2.1.1. Mesleki Adanmışlık	5
2.1.2. Adanmışlık Düzeyine Etki Eden Etmenler	6
2.1.3. Öğretmenlikte Mesleki Adanmışlığın Önemi	7
2.1.4. Adanmışlık Kuramları	8
2.1.4.1. Etzioni adanmışlık sınıflandırması	9
2.1.4.2. Wiener adanmışlık sınıflandırması	9
2.1.4.3. Allen ve mayer adanmışlık sınıflandırması	9
2.1.4.4. O'reilly ve Chatman adanmışlık sınıflandırması	10
2.1.4.5. Katz ve Kahn'ın adanmışlık sınıflandırması	10
2.1.4.6. Buchanan II'un adanmışlık sınıflandırması	11
2.1.4.7. Mowday'ın adanmışlık sınıflandırması	11
2.1.4.8. Kanter'in adanmışlık sınıflandırması	12
2.1.5. İlgili Araştırmalar	12
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM	14
3.1. Araştırmanın Modeli	14

3.2. Evren ve Örneklem .....	14
3.3. Veri Toplama Aracı .....	17
3.4. Verilerin Analizi .....	18
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR ve YORUM .....	20
4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular ve Yorum .....	20
4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	20
4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum .....	23
4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum .....	24
BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER .....	39
5.1. Tartışma ve Sonuç .....	39
5.2. Öneriler .....	41
KAYNAKÇA .....	42
EKLER .....	45
ÖZGEÇMİŞ .....	54

## TABLULAR LİSTESİ

Tablo 3.1. <i>Katılımcı Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Kişisel Özellikleri</i>	15
Tablo 3.2. <i>Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Analizi</i>	19
Tablo 4.1. <i>Okul yöneticileri ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Düzeyleri Analizi</i>	21
Tablo 4.2. <i>Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Alt Boyutları ve Genel Adanmışlık Algı Düzeyi Analizi</i>	24
Tablo 4.3. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Düzeylerinin Yaptıkları Göreve Göre Analizi</i>	25
Tablo 4.4. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Analizi</i>	26
Tablo 4.5. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Düzeylerinin Yaşa Göre Analizi</i>	27
Tablo 4.6. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Düzeylerinin Eğitim Düzeyine Göre Analizi</i>	28
Tablo 4.7. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Düzeylerinin Kıdeme Göre Analizi</i>	29
Tablo 4.8. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Düzeylerinin Okulda Çalışma Süresine Göre Analizi</i>	31
Tablo 4.9. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Düzeylerinin Okulun Bulunduğu Yere Göre Analizi</i>	32

Tablo 4.10. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Düzeylerinin Aldıkları Ödüllere Göre Analizi</i>	34
Tablo 4.11. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Düzeylerinin Verilen Disiplin Cezasına Göre Analizi</i>	35
Tablo 4.12. <i>Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Düzeylerinin Hizmet Puanlarına Göre Analizi</i>	36

## BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Mustafa Kemal göre eğitim ile ilgili görüşlerini “*En önemli, en esaslı nokta eğitim meselesidir. Çünkü eğitim bir milleti ya hür, bağımsız, şanlı yüce bir toplum halinde yaşatır, ya da bir milleti esarete ve sefaletle terk eder*” şeklinde ifade ederek eğitimin ne denli önemli olduğunu belirtmiştir (Aytaç, 1984, s.10). Eğitimin en önemli paydaşlarından olan eğitim yöneticileri ve öğretmenlerin meslek olarak adanmışlık duygularının yüksek olması hem bireysel hem de örgütsel aidiyet duygularını arttıracığı gibi yapılan eğitimin kalitesini arttırması bakımından da önemlidir.

Örgütsel adanmışlık örgüt ve çalışanın olağan üstü performans göstermesi ve olumlu yönde gelişmelerin elde edilmesi, devamsızlık, geç gelme, erken ayrılma, işi bırakma, savsaklama, ürün miktar ve kalitesinde düşme gibi olumsuz eylem ve davranışların azalması ya da ortadan kalkmasını da sağlamaktadır (Çöl, 2004). İlimiz akademik başarı olarak Türkiye ortalamasının üstünde başarı düzeyine sahiptir. Bunda şüphesiz öğretmenlerin mesleklerine olan adanmışlık düzeylerinin yüksek olmasının katkısı olduğu düşünülmektedir. Ancak bu alanda yakın zamanda Denizli ilinde bu konuyla ilgili çalışma ve araştırmaya alan taramasında rastlanılmamıştır. Akademik başarılarıyla göz dolduran ilimizde çalışan öğretmen ve yöneticilerimiz için olduğu gibi okul ve kurumlarımız için de öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin üst düzeylerde olması önem arz etmektedir. Bu durum, ilimizin akademik başarılarının yanında sosyal, kültürel, sanatsal ve sporla ilgili başarıları da desteklemesi bakımından önemli ve değerlidir.

### 1.1. Problem Durumu

Örgütsel adanmışlığın yüksek olması hem çalışan hem de çalışılan örgütler için hayati önem taşımaktadır. Örgütsel adanmışlık çalışan ile örgütü birbirine bağlayıp örgütün çalışanı bir parçası olarak görmesini sağlarken örgütü hem dinamik hale getirmekte hem de dışardan gelebilecek tehlikelere karşı daha dirençli ve kuvvetli kılmaktadır. Çalışanların hizmet ettikleri örgüte karşı adanmışlık duygularının yüksek olması beraberinde performans, verimlilik ve iş doyumunu arttırmaktadır. Bu anlamda adanmışlık çalışanın kendisinden örgütünün beklediği biçimsel ve normatif

davranışlardan daha ileri düzeyde değer ve amaçları da kapsayan davranışlarını içermektedir (Celep, 2000). Dolayısıyla adanmışlık bir anlamda gönül ve ideal birliği ve üst derecede fedakârlık duygusu demektir. Bundan dolayı çalışanı işinde kalmaya iten, işine devam ettiren ve işinden doyum elde etmesini sağlayan etkenlerden birinin adanmışlık olduğu söylenebilir. Bireysel istek ve beklentilerle örgütsel kaynak ve sunumların örtüşmesi ile oluşan denge ve birbirinin istek ve beklentilerinin karşılanması halinde doyum ve iş doyumunu gerçekleştirebilir. Bu durum birey için “psikolojik anlaşma” iken örgüt için daha rasyonel bir akitleşmedir (Aydın, 2000)

Bu çalışmada okul yöneticileri ve öğretmenlerin mesleklerine adanmışlık algıları ve bu algılarının farklı değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır.

### **1.1.1. Problem Cümlesi**

Araştırmanın problem cümlesi; “Okul yöneticileri ve öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık düzeyleri nedir?” sorusundan oluşmuştur.

### **1.1.2. Alt Problemler**

Araştırmanın alt problemleri aşağıda verilmiştir.

1. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık düzeyleri nedir?
2. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık alt boyutlarına ilişkin algıları nedir?
3. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık düzeyleri; a) görev, b) cinsiyet, c) yaş, d) eğitim düzeyi, e) kıdem, f) okulundaki çalışma süresi, g) okulun bulunduğu yerin sosyo-ekonomik yapısı, h) aldığı ödül sayısı, ı) disiplin cezası alıp almama durumu i) hizmet puanı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

## **1.2. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı; 2020-2021 Eğitim Öğretim yılında Denizli ili Metropol ilçelerinde görev yapan öğretmenler ve okul yöneticilerinin öğretmenlik mesleğine adanmışlık algıları ve demografik özelliklerine göre farklılık gösterip/göstermediğinin

tespit edilmesidir. Böylece özellikle araştırmanın ilgililerine konuyla ilgili analizler paylaşılacak suretiyle katkı sağlanması ve katma değer yaratılması amaçlanmıştır.

### **1.3. Araştırmanın Önemi**

Çalışma yaşamının her evresinde motivasyon, iş doyumunu, aidiyet ile örgütsel adanmışlık çalışanlar için olduğu kadar çalışılan yer için de önemli ve değerlidir. Adanmışlık duygusunun yüksek olması çalışanın örgütü için fedakârlık yapabilmesinin yolunu açacaktır. Eğitim sistemi ve yapıları için düşünüldüğünde sektörün çalışanlarından başta öğretmenler ve yöneticilerin yaptıkları işe karşı motivasyonlarının yüksek olması, iş doyumunu yaşamaları, aidiyet duygularının yüksek seviyelerde seyretmesi örgütsel adanmışlıklarını pozitif yönde etkileyecek ve hem kişiler hem de örgütler için katma değer yaratacaktır. Dolayısıyla her iki taraf için istenilen ve arzulanan katma değer yaratılırken hizmet alan öğrenci, veli ve diğer paydaşlar yönünden de iyi yönde çalışmalar bakımından faydalı olacağı düşünülmektedir.

### **1.4. Sayıtlar**

Bu araştırmanın planlanma ve sürdürülmesinde aşağıdaki sayıtlarla hareket edilmiştir.

- Araştırmaya katılan öğretmen ve okul yöneticileri ölçüm araçlarına doğru cevap vermişlerdir.
- Araştırmaya katılan öğretmen ve okul yöneticilerinin mesleki adanmışlık konusunda bilgileri yeterli düzeydedir.
- Ölçme aracı araştırmanın amacını ortaya çıkarabilecek niteliktedir.

### **1.5. Sınırlılıklar**

- 2020-2021 Eğitim Öğretim yılında Denizli ili Metropol İlçeleri olan Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin görüşleriyle sınırlıdır.
- Araştırma, konu ile ilgili literatür taraması ve öğretmen ve okul yöneticilerinin ölçme aracına verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

## 1.6. Tanımlar

*Mesleki adanmışlık:* Çalışanların yaptıkları iş ve mesleklerine yüksek derecede bağlanma ve adanma hissidir.

*Örgütsel Adanmışlık:* Çalışanın örgütüne karşı karşılık bekleyerek ya da karşılık beklemezsizin kendini adamasıdır.

*Okul Yöneticileri:* Okul yönetimi ile ilgili yetki ve sorumluk sahibi olan müdür ve müdür yardımcılarıdır.



## İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, konuya ilişkin alan yazın taramasına ve bu alanda yapılmış olan ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

### 2.1. Kuramsal Çerçeve

Araştırmanın bu kısmında; mesleki adanmışlık, adanmışlık düzeyine etki eden etmenler, öğretmenlikte mesleki adanmışlığın önemi, adanmışlık kuramları ve ilgili araştırmalar başlıklı konulardan bahsedilmiştir.

#### 2.1.1. Mesleki Adanmışlık

Sadakat diğer adıyla adanmışlık, en yüce duygulardan biri olup bir kişi, düşünce, kurum veya kendimizden büyük gördüğümüz bir duruma bağlılık gösterme yükümlülüğünü ifade eder (Ergun, 1975). Mesleki adanmışlık, “bir meslek grubundaki kişilerin mesleklerine bağlanma hissidir” (Shukla, 2014). Adanmışlık duygusu güçlü bir duygu olup mesleğin gücünü kişilerin adanmışlığının belirlediği söylenebilir. Bu durum öğretmenlik mesleği için de geçerlidir ve mesleki bağlılık öğretmenlik için de çok önemlidir. “Öğretmenlikte mesleki adanmışlık, öğrencilerin başarısını artırmak için mesleğe değer verme ve meslekte devam etme isteğidir” (Butucha, 2013, akt. Kozikoğlu ve Özcanlı, 2020, s.272). Öğretmenlik mesleğinde mesleki adanmışlık; “meslekte olmaktan gurur duymak” ve “mesleki gelişime yoğun istek duyma” şeklinde iki durumu içinde barındırmaktadır. Ayrıca mesleğe adanmış öğretmenler, öğrencilerin gelişimiyle çok ilgilenirler ve o öğretmenlerin mesleğe adanmışlık düzeyleri öğretmenlik mesleğini yaparken gösterdikleri çaba ve gayret çok yüksektir (Turhan, Demirli ve Nazik, 2012). Öğretmenlerin sahip oldukları adanmışlık düzeyleri, onların öğretime harcadıkları zaman ve enerjiyle ölçülebilir. Yine mesleki adanmışlıkları yüksek olan öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları, aidiyetleri ve bağlılıkları da yüksektir. Türkiye’de yapılmış olan çalışmalarda örgütsel adanmışlığı; Tuncer (1995) ve Varoğlu’nun (1993) örgütsel bağlılık; Balcı (2000) ve Celep’in (2000) ise, örgütsel adanmışlık şeklinde iki farklı

şekilde adlandırdıkları görülmektedir (Balay 2000). Anlam olarak “bağlılık ve adanmışlık” kavramları aynı anlama gelen ve birbirini tamamlayan ve bazen de birbirinin yerine kullanılan kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Aynı şekilde “mesleki adanmışlık” ile “örgütsel adanmışlık” kavramlar da birbiriyle yakinen ilişkili kavramlardır. Mesleki adanmışlık öğretmenler açısından olduğu gibi eğitim örgütleri ile okul ve kurumlar için de önemlidir. Örgütsel adanmışlığın çalışanın örgütünden ödül, menfaat ya da çıktılar sağlaması karşılığında kendini örgüte adanması hali olduğu belirtilmiştir (Balcı, 2003). Örgütsel adanmışlığın esasında bağlılık/sadakat ve adanma/örgütte kalma-devam etme eğilimi şeklinde iki önemli göstergesi gözlenmektedir. Bu anlamda sadakat/bağlılık vazife ve sorumluluk alma hissi sonucunda örgütle özdeşleşme ve sorumluluk hissine kapılma demektir. Bireyin örgütte kalma ya da devam etme eğilimiye duygusal bir yakınlık hissi ile çalışanın örgütün üyesi olarak kalma niyeti (Çakınberk ve Demirel, 2010) olarak düşünülebilir. Örgütsel adanmışlık, o örgütte çalışanların o örgüte karşı bağlılığın gücünü de göstermektedir. Örgütsel adanmışlık düzeyinin güçlü olmasıyla; örgütsel performansın pozitif yönde arttığı, işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi arzu edilmeyen sonuçların azaldığı, ürün veya hizmet kalitesine olumlu yönde katkı sağladığı, işgörenin çalıştığı örgütün amaç ve değerlerini benimsemesine katkı sağladığı, amaçlar için olağan üstü çaba gösterdiği ve örgütte devam etme eğilimini arttırdığı (Celep ve diğerleri, 2004) bilinmektedir. Çetin, Basım ve Aydoğan’a (2011) göre örgütsel adanmışlık çalışanların çalıştıkları örgüte olan pasif sadakat duygusundan öte örgütlerinin başarılarını arttırarak amaç ve hedeflerini gerçekleştirmesi için aktif çaba sarf etmesidir.

### **2.1.2. Adanmışlık Düzeyine Etki Eden Etmenler**

Mesleki adanmışlık üzerinde etki eden birçok etmen bulunmakla birlikte bunlar; kişisel özellikler, örgütsel yapı, işin özellikleri, örgütsel iklim, örgütsel süreçler (Balay, 2000) şeklinde beş başlıkta incelenmiştir

- *Kişisel Özellikler:* Kıdem, yaş, hırs, yüksek başarı gereksinimine sahip olma, unvan yükselmesi, açık ve güvenilir olmanın adanmışlıkla yönlü bir etkisi olduğu belirlenmiştir.

- *Örgütsel Yapı*: Örgütün büyüklüğü, çalışma koşulları, örgütün biçimsel oluşumu, rol, örgütteki basamak sayısı ve örgütün merkezîyetçilik derecesi adanmışlık seviyesini etkilediği görülmüştür.
- *İşin Özellikleri*: Başarı fırsatları sağlama, rol genişliği, işin niteliğini oluşturan güçlük derecesi, toplumsal etkileşim fırsatları adanmışlığa etki eden etmenler arasında yer almaktadır.
- *Örgütsel İklim*: Kişisel önem, iş deneyimi, örgütteki grup tutumları, örgütün güvenilirliği, beklentilerin gerçekleşme derecesi ve ödül gibi iş hayatına ilişkin özellikler adanmışlığın temellerini oluşturduğu belirtilmektedir.
- *Örgütsel Süreçler*: Örgütsel süreçler; liderlik, iletişim, karar verme, işe alma yöntemleri ve ücreti içermekte ve bu öğelerin adanmışlığı etkilediği bilinmektedir.

### 2.1.3. Öğretmenlikte Mesleki Adanmışlığın Önemi

Öğretmenler mesleklerinin gerektirdiği değerler, amaç ve hedeflere uygun olarak mesleki görev ve sorumluluklarını en iyi şekilde yerine getirmektedirler (Eroğlu, 2007, s.34). Öğretmenlerin eğitim örgütlerinin en temel parçası ve eğitimin halka bakan yüzü olduğu kabul edilmektedir. Öğrencilerin okula devam ya da devamsızlığı, aşarı ya da başarısızlığı, formal ve örgün ortamda edindiği/edinemediği kazanımlarda temel belirleyicilerin öğretmenler olduğu ileri sürülmektedir (Celep, 2000).

Öğretmenlerin eğitim öğretim örgütlerinde çalışanların içinde eğitimin birinci, derece etkileyeni ve baş aktörü olduğu söylenebilir. Sınıfta öğrencilerin eğitimi, onların gelişimlerinin takibi, başarı durumlarının izlenmesi ve sisteme girişinin yapılması, gerekli akademik başarıyı sağlayamayan öğrencileri için gerekli tedbirlerin alınması ve tedbirlerin uygulanması, okulla ilgili kararların alınmasında görev alma isteklilikleri ve mesleklerine adanmışlıkları okulda ve okul sisteminde hayati derecede rol oynar. Mesleki adanmışlık öğretmenlik mesleği açısından tercih değil adeta sıradan bir durum olduğu söylenebilir (Turhan, Demirli ve Nazik, 2012, s.180). Çünkü öğretmenlik mesleği özveri, fedakârlıkla özdeşleşmiştir.

Öğrenme; öğrenen ve öğreten için bilgi edinme ve aktarma birlikte etkileşim sağlama bakımından insanı başkalaştıran ve istenen amaçların gerçekleşmesine fırsat

yaratılan bir süreci içermektedir. Öğrenenler ve öğretmenler bu süreç içinde sürekli gelişim ve standartların yükseltilmesi, öğrenci motivasyonunun artırılması ve sürekli gelişim hedeflerini dinamik tutmalıdır. Öğretmenlik mesleği sadece sınırlı bir zaman dilimi içinde derslere girip-çıkılan, öğretim programının yetiştirildiği ve rutin evrak işlerinin yapıldığı, sıradan bir meslek olarak görülmemelidir. Öğretmenlik mesleğine adanmış olmak kendini örgütünün amaç ve hedefleri için içsel bir motivasyonla olağanüstü enerji ve çabayla azami düzeyde çalışmayı gerektirmektedir (Altunay,2017, s..40)

Öğretmenlik karmaşık ve talepkâr bir iştir ve bu işe sadece beyinleriyle değil aynı zamanda kalpleriyle de tamamen katılmaları öğretmenler için günlük bir ihtiyaçtır. Öğretmenlerin görev tanımlarında da yazıldığı gibi uzmanlık mesleği olması sebebiyle yaptıkları işten memnun olmaları profesyonel olduklarının bir göstergesidir. Mesleki adanmışlık öğretmenler için tercih ya da lüks değil gerekliliktir. Mesleğe adanmışlık bütün iyi öğretimin temelidir. Bundan dolayı, adanmışlık öğretmenliğin temelidir ve öyle olmalıdır (Bozdaş, 2013, s.63-64).

#### 2.1.4. Adanmışlık Kuramları

Literatür taramasında adanmışlıkla ilgili farklı kuram ve sınıflandırmaların olduğu görülmektedir. Kuramlar yaklaşımları farklı olmakla birlikte birbirine benzer yanları da bulunmaktadır. Adanmışlık yaklaşımlarında sonra gelenin öncekinin eksikliğini giderme ya da farklı bir perspektiften bakma neticesinde ortaya çıktığı görülmektedir.

**2.1.4.1. Etzioni adanmışlık sınıflandırması.** Örgütsel ve mesleki adanmışlık kuram ve sınıflandırması alanında yapılan ilk çalışmalardan birinin Etzioni tarafından yapıldığı görülmüştür. Etzioni (1975) adanmışlığı üçe ayırmıştır (Bayram, 2006). Bunlar;

- *Moral (Ahlâki) adanmışlık:* Bu adanmışlık türü örgütün amaç, hedef, değerler, normlar ve otoriteyle özdeşleşmesi esasına dayanmaktadır. Böylece ahlaki adanmışlık kendiliğinden normal olarak kendini göstermektedir. Bireyler, toplum ve herkese yararlı amaçları gerçekleştirdiklerinde örgütlerine daha fazla adandıkları görülmüştür.

- *Hesapçı adanmışlık:* Örgüt ile mensupları arasında gerçekleşen ve alışveriş esasına dayanmaktadır. Hesapçı adanmışlıkta üyelerin örgütlerine adanmışlıkları elde edecekleri fayda ve ödüllere dayalıdır.

- *Yabancılaştırıcı adanmışlık*: Bireylerin sınırlandırılması durumunda bireyde örgüte karşı negatif-olumsuz yönelimdir. Yabancılaştırıcı adanmışlıkta birey, psikolojik olarak içinde bulunduğu örgüte adanmışlık duymamasına rağmen üyeliğini sürdürmektedir.

**2.1.4.2. Wiener adanmışlık sınıflandırması.** Wiener (1982), örgütsel adanmışlığı iki kategoride incelemektedir. Bunlar;

- *Araçsal adanma*: Fayda ve çıkar temelinde moral ve normatif inançlarla içselleşmiş baskı oluşturarak çalışanın örgütsel amaç ve menfaatlerini karşılayacak şekilde davranması esasına dayanmaktadır.

- *Örgütsel (Normatif moral) adanma*: Değer/morale dayalı güdülemeyle ortaya çıkmaktadır. Çalışan bu örgütsel adanmayla çalıştığı örgütün amaç ve değerlerini içselleştirerek özdeşleşir.

**2.1.4.3. Allen ve Mayer adanmışlık sınıflandırması.** Allen ve Mayer (1990) adanmışlığı “duygusal, devam ve normatif adanmışlık” olarak üçe ayırmıştır.

- *Duygusal adanmışlık (Yüksek dereceli adanmışlık düzeyi)*: Çalışanın çalışmakta olduğu örgüte karşı duyduğu duygusal adanmışlığı ve o örgütle kaynaşmasıdır. Çalışanların örgütte kalma nedeni duygusal adanmışlıkta örgütün amaçlarıyla çalışanın özdeşleşmesidir.

- *Devam adanmışlığı (Düşük dereceli adanmışlık düzeyi)*: Çalışan örgütten ayrılmanın kendisine vereceği maliyeti kabullenmesi temeline dayanır. Çalışanın içinde bulunduğu örgütte elde etmiş olduğu imtiyazların o örgütten ayrılmasıyla kaybetmemesi için çalışanın örgütüne bağlanması esasına dayanmaktadır.

- *Normatif adanmışlık (Orta dereceli adanmışlık düzeyi)*: Çalışanların mensubu oldukları örgütte kalma/devam etme yükümlülüğüne dayanmaktadır. Çalışanların kişisel menfaatlerinden çok yaptıkları işin doğru ve ahlaki olduğu için örgüte bağlılık duyması temeline dayanmaktadır.

**2.1.4.4. O'reilly ve Chatman adanmışlık sınıflandırması.** O'Reilly ve Chatman (1986) örgütsel adanmışlığı; kişinin örgüte psikolojik açıdan bağlanması olarak görmüş ve örgütsel adanmışlığı üç boyutta incelemişlerdir (akt. Gıcı ve Tabancalı, 2011).

- *Uyum:* Örgütsel adanmışlığın ilk boyutu olup burada temel amaç dış ödüllere ulaşmadır. Uyum boyutu “rıza gösterme ya da içsel ve belirli ödüllere sarılmayı” kapsamaktadır.

- *Özdeşleşme:* Örgütsel adanmışlığın ikinci boyutu olan özdeşleşme üyenin örgütün bir parçası olarak kalma isteğine dayanır. Üye diğerleriyle yakın ilişkiler içine girerek kendisini örgütün parçası olarak görmelidir.

- *İçselleştirme:* Bütünüyle kişisel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Örgütsel adanmışlığın içselleştirme veya benimsemeye dayanan üçüncü boyutu, bireyin tutum ve davranışlarını örgütün ve örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kılması halinde ortaya çıkmaktadır. Uyum boyutu, ödül-maliyet değerlendirmesini öne çıkararak bireyi araçsal algılara; özdeşleşme ve içselleştirme boyutları ise, örgütün beklentilerine dönük sonuçlara yönelmektedir.

**2.1.4.5. Katz ve Kahn'ın adanmışlık sınıflandırması.** Katz ve Kahn (1977), çalışanların örgütlerinde kalmalarında ve kendilerine verilen rolleri hayata geçirmelerinde ve adanmışlıklarında etkili olan onları yönlendiren “ödüllere dayalı devreler” olduğu savını ileri sürmektedirler. Bu ödülleri de kategorileştirerek İç ödüller anlatımsal devreyi, dış ödüller araçsal devreyi ifade etmektedir. Anlatımsal ve araçsal devreler ayrımı, kişinin kendisini sisteme adayışının niteliğini belirler.

- *Anlatımsal Devre (İç Ödüller):* İçsel ödüllendirici olduğu durumlarda, anlatımsal devre söz konusudur. Çünkü davranış, sistemin içindeki kişilerin değer ve gereksinimlerini doğrudan anlatır.

- *Araçsal Devre (Dış Ödüller):* Kişiler, rollerini sadece aldıkları para karşılığında da yapabilirler. Buna benzer dış ödüllerin güdüleyici olduğu durumlarda ise araçsal devreden bahsedilir.

**2.1.4.6. Buchanan II'un adanmışlık sınıflandırması.** Adanmışlığı, “örgütün amaç ve değerlerine adanma olarak değerlendiren ve bir kimsenin, rolüne araçsal bir değerden farklı olarak örgütün kendi iyiliği için bağlılık duyması” olarak tanımlamakla beraber Buchanan II (1974) da örgütsel adanmışlığı üç ayrı gruba ayırmaktadır (Buchanan II, 1974). Bunlar:

- *Özdeşleşme:* Kişinin, örgütün amaç ve değerlerini kendisinin amaç ve değerleri olarak benimsemesidir.
- *Sarıлма:* Kişinin, iş rolünün gerektirdiği eylemlere psikolojik olarak bağlılık duymasındır.
- *Sadakat:* Örgüt için duygusal hisler besleme ve ona içten bağlılık göstermedir.

**2.1.4.7. Mowday'ın adanmışlık sınıflandırması.** Mowday “tutumsal adanmışlık ve davranışsal adanmışlık” şeklinde iki örgütsel adanmışlık türü ileri sürmektedir (Gürbüz, 2006: 58).

- *Tutumsal (Duygusal) Adanmışlık:* Bu yaklaşıma göre adanmışlık, çalışanın çalışma ortamını değerlendirmesi sonucu oluşan çalışanın örgüte bağlayan duygusal bir tepkidir. Diğer bir ifadeyle adanmışlık, çalışanın örgütle bütünleşmesi ve örgüte katılımının nispi gücüdür. Tutumsal adanmışlık, çalışanın üyesi olduğu örgütle ilişkilerini temele almaktadır. Burada çalışanın kendi değer ve hedeflerinin, örgütün değer ve hedefleriyle uyum göstermesi gerekmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007).
- *Davranışsal Adanmışlık:* Davranışsal adanmışlık, sosyo-psikolojik perspektif temeline dayanmaktadır. Bireylerin geçmiş deneyimleri ve örgüte uyum sağlama durumlarına göre örgütlerine adanmış hale gelme süreci ile ilgilidir (Çöl, 2004).

**2.1.4.8. Kanter'in adanmışlık sınıflandırması.** Kanter (1968) örgütsel adanmışlığı üç başlık altında sınıflandırmıştır (Özden,1997). Bunlar;

- *Devam Adanmışlığı*: Bireyin zaman içinde örgüte yaptığı yatırımlar (emek, zaman, gayret vb.) onun örgütten ayrılmasının olası maliyetini arttırır ve onu örgüte bağlar. Devam adanmışlığı yaş ve kıdem değişkeniyle doğru orantılıdır.
- *Bağlılık (Özdeşleşme) Adanmışlığı*: Bireyin kendisini belli bir amaca vakfetmesi sonucu ortaya çıkan ve genelde sosyolojik anlamdaki cemaatlerde olan psikolojik bağlılığı; üyelik, üniforma, rozet ve arma gibi çeşitli sembollerle pekiştirilir.
- *Kontrol Adanmışlığı*: Bireyin, örgütün amaç, değer ve normlarına inanması ve bu değerlerin onun davranışlarını yönlendirmesini kabul etmesidir.

### 2.1.5. İlgili Araştırmalar

Celep (1996) yaptığı araştırmasında öğretmenlerden okuluna kendini adayanların çalıştıkları okulla gurur duydukları, okul için çok fazla çalıştıkları, meslektaşlarıyla samimi ilişkiler içinde oldukları, ilişkilerin çok iyi düzeyde olduğu ve öğretmenlerin okuldan ziyade mesleklerine kendilerini adadıklarını tespit etmiştir.

Özden (1997) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin örgütsel adanmışlıklarında yönetici davranışlarından memnuniyetin etkisinin %40 olduğu ve adanmışlık duygusunun iş doyumunu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Celep (1998), Zonguldak ilinde öğretmenlerin adanmışlıklarının çalışma ortamına göre değiştiği ve ortama yönelik algılarının adanmışlık düzeylerini etkilediği ve adanma duygusunun okul veya mekandan çok öğretmenlik mesleğine karşı olduğunu tespit etmiştir.

Akınaltuğ (2003), yaptığı araştırmada iş doyumuyla örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ve doğru orantılı korelasyon olduğunu, iş doyumunun artmasıyla örgütsel bağlılığın artacağını ileri sürmektedir. Çalışanların maddi doyum kadar psikolojik doyum da elde etmek istedikleri, işe yönelik karar alırken çalışma olanakları, işin özellikleri ve çalışma arkadaşlarını göz önüne alarak karar verdikleri görülmüştür. Yine çalışanların işinden doyum ve memnuniyeti arttıkça işe karşı bağlılığının ve iş veriminin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Memnuniyetin ve iş doyumunun azalması halinde de bağlılığın ve verimin düştüğü tespit edilmiştir.



Erdoğan (2004), “İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici ve Öğretmenlerin örgütsel Bağlılık Düzeyleri” adlı araştırmasında; yöneticilerle öğretmenlerin bağlılık düzeyleri bakımından çok yüksek düzeyde olduğunu belirlemiştir.

Karakuş (2005), “Orta Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin örgütsel Adanmışlık Düzeyleri” konulu araştırmasında bayan öğretmenlerin mesleklerine yönelik duygusal oldukları, mesleklerine devam etme düşüncesinde oldukları ve kural ve işleyişe uydukları ve bu alanlarda düzeylerinin erkeklerden yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca lisansüstü mezunu öğretmenlerin milli eğitim yapısına ve çalışmakta oldukları okula ilişkin duygusal ve normatif adanmışlık düzeylerinin düşük seviyede olduğu görülmüştür. Yine öğretmenlerden teknik eğitim fakültesi mezunu olanların öğretmenlik mesleğine yönelik duygusal yönden, devam eğilimi ve normatif boyutta adanmışlıkları en düşük seviyede görülmüştür.

Hoş ve Oksay’ın (2015) çalışmalarında iş doyumu ve alt boyutlarıyla örgütsel adanmışlık arasında anlamlı, yüksek seviyede ve pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde, “araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve çözümlenmesine kullanılan istatistiksel işlemler” incelenmiştir.

### 3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma betimsel tarama modelinde yapılmıştır. Denizli ili metropol ilçelerinde görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin mesleki adanmışlık algıları ve bunun farklı değişkenlere göre değişiklik gösterip/göstermediği araştırıldığı için tarama modeli tercihen kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte veya hali hazırda mevcut olan bir durumu (olay, kişi, nesne) kendi şartları içinde olduğu gibi tanımlamayı amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2012, s. 77-79).

### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Denizli ili Metropol ilçelerinde görev yapan öğretmenler ve okul yöneticileri oluşturmaktadır. Evrende yaklaşık olarak 8267 öğretmen ve 783 okul yöneticisi bulunmaktadır. Araştırma evrenini temsil edecek öğretmenler ve okul yöneticileri arasından “Tasadüfi örnekleme” yöntemiyle seçilen 350 öğretmen ve 100 okul müdürü ve müdür yardımcısına ulaşılarak bütün soruları cevaplandıran 337 öğretmen ve 34 müdür yardımcısı ve 31 okul müdürü olmak üzere 65 okul yöneticisinden veriler toplanmıştır. Katılımcıların kişisel özelliklerini içeren veriler Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1. Katılımcı Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Kişisel Özellikleri

Kişisel Özellikler		f	%
Yapılan Görev	Öğretmen	337	83,8
	Müdür Yardımcısı	34	8,5
	Okul Müdürü	31	7,7
Cinsiyet	Kadın	226	56,2
	Erkek	176	43,8
Yaş	25-30	31	7,7
	31-35	67	16,7
	36-40	104	25,9
	41-45	82	20,4
	46-63	118	29,4
Eğitim Düzeyi	Lisans	322	80,1
	Lisansüstü	80	19,9
Okulda Çalışma Süresi	1 yıl	107	26,6
	2 yıl	40	10,0
	3 yıl	56	13,9
	4-5 yıl	65	16,2
	6-10 yıl	88	21,9
	11-26 yıl	46	11,4
Okulun Bulunduğu	Alt	130	32,3
Yerin Sosyo-Ekonomik Durumu	Orta	220	54,7
Ödül Sayısı	Üst	52	12,9
	0-Yok	167	41,5
	1	136	33,8
	3-5	68	16,9
	6-25	31	7,7
Disiplin Cezası Alma Durumu	0-Yok	369	91,8
	Evet	33	8,2

(Devamı arkadadır)

Tablo 3.1. *Katılımcı Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Kişisel Özellikleri (Devamı)*

Kişisel Özellikler		f	%
Hizmet Puanı	10-80	31	7,7
	81-120	36	9,0
	121-150	39	9,7
	151-190	65	16,2
	191-240	53	13,2
	241-300	75	18,7
	301-350	35	8,7
	351-570	68	16,9
	Toplam	402	% 100

Tablo 3.1'e bakıldığında, katılımcı öğretmen ve okul yöneticilerinin % 83,8'i öğretmen, % 8,5'i müdür yardımcısı ve % 7,7'si okul müdürü olarak görev yaptığı, % 56,2'sinin kadın ve % 43,8'inin erkeklerden oluştuğu, yaş olarak % 7,7' lik kısmının 25-30, % 16,7'sinin 31-35, % 25,9'unun 36-40, %20,4'ünün 41-45 ve en fazla katılımcının ise % 29,4 ile 46-63 yaş aralığında olduğu görülmüştür.

Eğitim düzeyi dağılımında en fazla katılımcının % 80,1 ile lisans mezunu olduğu görülürken % 19,9'unun lisansüstü düzeyde mezun olduğu görülmüştür. Okulda çalışma süreleri incelendiğinde büyük kısmının %26,6'sının 1 yıl iken bunu % 21,9 ile 6-10 izlediği ve sırasıyla % 13,9 ile 3 yıl, % 11,4 ile 11-26 yıl ve en az katılımcının ise % 10,0 ile 2 yıldır okulda çalışmakta oldukları görülmüştür. Okulun bulunduğu yerin sosyo-ekonomik durumu dağılımında en fazla katılımcının % 54,7 ile orta düzeyde, % 32,3 alt düzeyde ve % 12,9 ile üst düzeydekilerin olduğu yerlerde çalıştıkları görülmüştür.

Aldıkları ödül sayısı dağılımının en fazla oranla % 41,5'nin ödülünün olmadığı ve bunu sırasıyla % 33,8 ile 1 ödül, % 16,9 ile 3-5 ödül alanlar izlerken en az katılımın ise % 7,7 ile 6-25 ödül alanlar olduğu görülmüştür. Disiplin cezası alma durumu dağılımında katılımcıların büyük kısmının % 91,8'inin herhangi bir cezasının olmadığı görülürken çok az kısmının % 8,2'sinin disiplin cezası aldığı görülmüştür. Katılımcıların büyük kısmının ödül ve cezasının olmaması klasik devlet memurluğu mantalitesinin bir sonucu olarak görülmektedir. Buradan ortalama düzeyde rutin işlerin yapıldığı, herhangi bir ödüllendirmeye değer bir başarı görülmediğinden dolayı ödül verilmediği gibi çalışanların da ceza ya da disiplin cezası almasını gerektirecek şekilde hata yapmadıkları

ve suç işlemedikleri söylenebilir. Ayrıca ödüllendirme sisteminin adil işlemediği gerçeğini de göz önüne alınmasında fayda vardır.

Hizmet puanı dağılımının ise en fazla katılımcının % 241-300 puan aralığındakiler olduğu görülürken bunu sırasıyla % 16,9 ile 351-570 puan, % 16,2 ile 151-190 puan, % 13,2 ile 191-240 puan, % 9,7 ile 121-150 puan, % 9,0 ile 81-120 puan, % 8,7 ile 301-350 puan ve en az katılımın ise % 7,7 ile 10-80 puan aralığındakiler olduğu görülmüştür. Öğretmen ve okul yöneticilerinin hizmet puanlarının oldukça yüksek olduğu söylenebilir.

### 3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı; iki bölümden oluşmuştur. Anketin birinci bölümünde öğretmenlere ait genel bilgileri içeren;

- a) Cinsiyet,
- b) Yaş,
- c) Eğitim düzeyi,
- d) Kıdem,
- e) Okulundaki çalışma süresi,
- f) Okulun bulunduğu yerin sosyo-ekonomik yapısı,
- g) Aldığı ödül sayısı,
- h) Disiplin cezası alıp almama durumu
- ı) Hizmet puanı değişkenlerine olmak üzere dokuz soru bulunmaktadır.

İkinci bölümde okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerini alt boyutlarıyla birlikte ölçmek amacıyla “Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği” kullanılmıştır. Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğini Kozikoğlu ve Senemoğlu (2018) çalışmalarında geliştirmiştir. 20 maddeden oluşan ölçek üç alt boyuttan oluşmuştur. Bu boyutlar;

Mesleğe bağlılık alt boyutu: M1, M2, M3, M4, M5, M6, M7, M8 ( 8 madde),

Özverili çalışma alt boyutu: M9, M10, M11, M12 ( 4 madde) ve

Öğrencilere adanma alt boyutu: M13, M14, M15, M16, M17, M18, M19, M20 (8 madde) ile ölçülmüştür.

Ölçekte 5’li Likert tip bir skala kullanılmıştır. Ölçek soruları;

Kesinlikle katılmıyorum (1),

Katılmıyorum (2),

Kararsızım (3),  
Katılıyorum (4) ve

Kesinlikle katılıyorum (5))” puan olarak gruplandırılıp değerlendirilmiştir. Beşli ölçeğin (5-1), değer yargısına (5) bölünmesi ile elde edilen 0.80’lik aralıklar benimsenme düzeyinin sınırlarını belirlemektedir. Buna göre aritmetik ortalamaya sahip olan maddelerdeki benimsenme düzeyinin;

1.00-1.80 arasında ‘‘Kesinlikle Katılmıyorum’’,  
1.81-2.60 arasındakiler ‘‘Katılmıyorum’’,  
2.61-3.40 arasındakiler ‘‘Kararsızım’’,  
3.41-4.20 arasındakiler ‘‘Katılıyorum’’ ve  
4.21-5.00 arasındakiler ‘‘Kesinlikle Katılıyorum’’ olarak yorumlanmıştır.

Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek amacıyla Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları orijinal ölçekte birinci faktör için 0.92, ikinci faktör için 0.86, üçüncü faktör için 0.70, toplam ölçek için ise 0.90 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler ölçeğin güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir.

### 3.4. Verilerin Analizi

2020-2021 eğitim öğretim yılında Denizli ili Metropol ilçelerinde görev yapan eğitim yöneticileri ve öğretmenlerin ankete verdikleri cevaplar SPSS 24 istatistik paket programına kodlanarak girişi yapılmış ve analizler gerçekleştirilmiştir.

Ölçek ile elde edilen verilerin geçerlik ve güvenilirlik testi yapılarak;  
Mesleğe bağlılık alt boyutunun Cronbach Alpha katsayısı ,940  
Özverili çalışma alt boyutunun Cronbach Alpha katsayısı ,916  
Öğrencilere adanma alt boyutunun Cronbach Alpha katsayısı ,945

Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık ölçeğinin tamamının Cronbach Alpha katsayısı ,961 olarak ölçülmüştür. Ulaşılan bu verilerden ölçekle elde edilen verilerin geçerlilik ve güvenilirlik düzeyinin çok yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Verilerin dağılımının normal dağılım gösterip/göstermediğini tespit etmek amacıyla basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) testi yapılmış ve aşağıda tabloda gösterilen veriler elde edilmiştir. Normal dağılıma ilişkin veriler Tablo 3.2’de verilmiştir.

Tablo 3.2. *Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Analizi*

Adanmışlık ve Alt Boyutlar	Basıklık (Kurtosis)	Çarpıklık
	Değeri	(Skewness) Değeri
Mesleğe bağlılık alt boyutu	5,81	-2,09
Öğrencilere adanma alt boyutu	3,41	-1,43
Özverili çalışma alt boyutu	9,33	-2,28
Genel Mesleğe adanmışlık	9,10	-2,37

Tablo 3.2'ye bakıldığında ölçek verilerinin basıklık ve çarpıklık değerleri incelendiğinde alt boyutlar ile genel olarak adanmışlık değerlerinin -2 ile +2 değerlerinin üstünde olduğu görülmektedir. Değerlerin -2 ile +2 arasında olmamasından dolayı verilerin normal dağılım göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle analizlerde non parametrik testler kullanılmıştır. Manidarlık sınamalarında anlamlılık değeri olarak  $\alpha = .05$  alınmıştır. Araştırmada elde edilmiş olan verilerin analizinde aşağıdaki istatistiki yöntemler izlenmiştir.

1) Araştırmanın katılımcıları olan okul yöneticileri ve öğretmenlerin kişisel/demografik değişkenlerinin dağılımının analizinde “betimsel istatistikler (frekans ve yüzde)” kullanılmıştır.

2) Okul yöneticileri ile öğretmenlerin cinsiyet, eğitim düzeyi, ceza alma durumu gibi kategorik olarak ikili değişkenler arasındaki fark analizlerinde “Mann Whitney U” testi yapılmıştır.

3) Okul yöneticileri ve öğretmenlerin görev, yaş, kıdem, okulda çalışma süresi, okulun bulunduğu yerin sosyo ekonomik düzeyi ve aldıkları ödül, hizmet puanı gibi ikiden fazla kategorik değişkeni inceleyen “Kruskal Wallis H Testi” kullanılmıştır.

Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeğindeki 4 aralık 5 seçeneğe bölünmüş (4:5=0,80); bulunan sayı seçenekleri temsil eden en alt sayıdan itibaren ilave edilerek:

1.00-1.80 arasında ‘Kesinlikle Katılmıyorum’,

1.81-2.60 arasındakiler ‘Katılmıyorum’,

2.61-3.40 arasındakiler ‘Kararsızım’,

3.41-4.20 arasındakiler ‘Katılıyorum’ ve

4.21-5.00 arasındakiler ‘Kesinlikle Katılıyorum’ şeklinde yorumlanmıştır.

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM**

Bu bölümde veri toplama aracıyla elde edilen verilerin analizine ilişkin bulgu ve yorumlarına yer verilmiştir.

### **4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular ve Yorum**

“1. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık düzeyleri nedir?, 2. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık alt boyutlarına ilişkin algıları nedir?, 3. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık düzeyleri; a) Görev, b) Cinsiyet, c) Yaş, d) Eğitim düzeyi, e) Kıdem, f) Okulundaki çalışma süresi, g) Okulun bulunduğu yerin sosyo-ekonomik yapısı, h) Aldığı ödül sayısı, ı) disiplin cezası alıp almama durumu i) Hizmet puanı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorularına yanıt bulma amacıyla üç alt probleme ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

#### **4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum**

Araştırmanın birinci alt problemi Okul yöneticileri ve öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık düzeyleri nedir?” olarak ifade edilmiştir. Bu alt probleme yanıt bulmak için veriler analiz edilmiş ve Tablo 4.1’de görülen bulgulara ulaşılmıştır.



Tablo 4.1. *Okul yöneticileri ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Düzeyleri Analizi*

Maddeler	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	Düzeyi
1. Öğretmenlik mesleğini severek yapıyorum.	402	4,59	,75	Kesinlikle Katılıyorum
2. Öğretmen olarak öğrencilerle çalışmaktan zevk alıyorum.	402	4,62	,73	Kesinlikle Katılıyorum
3. Öğretmen olmaktan gurur duyuyorum.	402	4,53	,84	Kesinlikle Katılıyorum
4. Kendimi bu mesleğe ait hissediyorum.	402	4,52	,80	Kesinlikle Katılıyorum
5. Mesleğimle aramda duygusal bir bağ olduğunu düşünüyorum.	402	4,49	,80	Kesinlikle Katılıyorum
6. Eğer bir kez daha tercih şansım olsaydı, yine öğretmenliği seçerdim.	402	4,07	1,13	Katılıyorum
7. Benim için öğretmenlik yaşamımın önemli bir parçasıdır.	402	4,37	,85	Kesinlikle Katılıyorum
8. Hayatımın geri kalanını da öğretmen olarak geçirmek istiyorum.	402	4,16	,97	Katılıyorum
9. Mesleğimi nitelikli olarak devam ettirmek için çok çaba harcıyorum.	402	4,49	,71	Kesinlikle Katılıyorum
10. Bir öğretmen olarak mesleğimin statüsünü yükseltmek için çok çaba harcıyorum.	402	4,39	,77	Kesinlikle Katılıyorum
11. Mesleki gelişimim için yaşamımın başka alanlarında birçok şeyden feragat ediyorum.	402	4,00	,95	Katılıyorum
12. Kendi alanımdaki gelişmeleri takip etmek benim yaşamımda önceliklidir.	402	4,22	,80	Kesinlikle Katılıyorum
13. Öğrencilerimin potansiyellerini en üst seviyeye çıkarmak benim için çok önemlidir.	402	4,55	,67	Kesinlikle Katılıyorum

(Devamı arkadadır)

Tablo 4.1. *Okul yöneticileri ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Düzeyleri Analizi (Devamı)*

Maddeler	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	Düzeyi
14. Ders dışı zamanlarda öğrencilerimle vakit geçirerek onlara yardımcı olmak benim için büyük bir zevktir.	402	4,08	,86	Katılıyorum
15. Her öğrencimin başarılı olabilmesi için elimden gelenin en irisini yapmaya çalışıyorum.	402	4,53	,68	Kesinlikle Katılıyorum
16. Bireysel problemleri olan öğrencilere okul/ders dışında da yardımcı olurum.	402	4,28	,79	Kesinlikle Katılıyorum
17. Öğrencilere faydalı olabilmek için farklı kaynaklara başvururum.	402	4,54	,67	Kesinlikle Katılıyorum
18. Öğrencilerim ne zaman ne konuda yardıma ihtiyaç duyarlarsa onların yanında olurum.	402	4,41	,74	Kesinlikle Katılıyorum
19. Öğrencilerimin etkili öğrenmeleri için zaman ve mekân gözetmeksizin öğrencilerimle birlikte çalışırım.	402	4,32	,79	Kesinlikle Katılıyorum
20. Öğrencilerimin geleceği için elimden gelen bütün imkânları kullanırım.	402	4,46	,72	Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 4.1’de okul yöneticileri ve öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık düzeylerine ilişkin algı düzeyleri yer almaktadır. Tablo incelendiğinde okul yöneticileri ve öğretmenlerin en fazla katılım gösterdikleri maddenin “Öğretmen olarak öğrencilerle çalışmaktan zevk alıyorum” maddesi olup ( $\bar{X}=4,62$ ) ortalama ile “Kesinlikle Katılıyorum” düzeyinde olduğu görülürken bunu ( $\bar{X}=4,59$ ) ortalama ile “Öğretmenlik mesleğini severek yapıyorum.” maddesine “Kesinlikle Katılıyorum” düzeyinde olduğu görülürken en az katılımın “Mesleki gelişimim için yaşamımın başka alanlarında birçok şeyden feragat ediyorum.” maddesine ( $\bar{X}=4,00$ ) ortalama ile “Katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmüştür. Diğer maddelere katılım düzeylerinin;

“Öğretmen olmaktan gurur duyuyorum.” maddesine ( $\bar{X}=4,53$ ) ortalama ile “Kesinlikle Katılıyorum”, “Kendimi bu mesleğe ait hissediyorum.” maddesine ( $\bar{X}=4,52$ ) ortalama ile “Kesinlikle Katılıyorum”, “Mesleğimle aramda duygusal bir bağ olduğunu düşünüyorum.” maddesine ( $\bar{X}=4,49$ ) ortalama ile “Kesinlikle Katılıyorum”, “Eğer bir kez daha tercih şansım olsaydı, yine öğretmenliği seçerdim.” maddesine ( $\bar{X}=4,07$ ) ortalama

ile “Katılıyorum”, “Benim için öğretmenlik yaşamımın önemli bir parçasıdır.” maddesine ( $\bar{X}=4,37$ ) ortalama ile “Kesinlikle Katılıyorum”, “Hayatımın geri kalanını da öğretmen olarak geçirmek istiyorum.” maddesine ( $\bar{X}=4,16$ ) ortalama ile “Katılıyorum”, “Mesleğimi nitelikli olarak devam ettirmek için çok çaba harcıyorum.” maddesine ( $\bar{X}=4,49$ ) ortalama ile “Kesinlikle Katılıyorum”, “Bir öğretmen olarak mesleğimin statüsünü yükseltmek için çok çaba harcıyorum.” maddesine ( $\bar{X}=4,39$ ) ortalama ile “Kesinlikle Katılıyorum”, “Kendi alanımdaki gelişmeleri takip etmek benim yaşamımda önceliklidir.” maddesine ( $\bar{X}=4,22$ ) ortalama ile “Kesinlikle Katılıyorum”, “Öğrencilerimin potansiyellerini en üst seviyeye çıkarmak benim için çok önemlidir.” maddesine ( $\bar{X}=4,55$ ) ortalama ile “Kesinlikle Katılıyorum”, “Ders dışı zamanlarda öğrencilerimle vakit geçirerek onlara yardımcı olmak benim için büyük bir zevktir.” maddesine ( $\bar{X}=4,08$ ) ortalama ile “Katılıyorum”, “Her öğrencimin başarılı olabilmesi için elimden gelenin en irisini yapmaya çalışıyorum.” maddesine ( $\bar{X}=4,53$ ) ortalama ile “Kesinlikle Katılıyorum”, “Bireysel problemleri olan öğrencilere okul/ders dışında da yardımcı olurum.” maddesine ( $\bar{X}=4,28$ ) ortalama ile “Kesinlikle Katılıyorum”, “Öğrencilere faydalı olabilmek için farklı kaynaklara başvururum.” maddesine ( $\bar{X}=4,54$ ) ortalama ile “Kesinlikle Katılıyorum”, “Öğrencilerim ne zaman ne konuda yardıma ihtiyaç duyarlarsa onların yanında olurum.” maddesine ( $\bar{X}=4,41$ ) ortalama ile “Kesinlikle Katılıyorum”, “Öğrencilerimin etkili öğrenmeleri için zaman ve mekân gözetmeksizin öğrencilerimle birlikte çalışırım.” maddesine ( $\bar{X}=4,32$ ) ortalama ile “Kesinlikle Katılıyorum”, “Öğrencilerimin geleceği için elimden gelen bütün imkânları kullanırım.” maddesine ( $\bar{X}=4,46$ ) ortalama ile “Kesinlikle Katılıyorum” düzeyinde katılım gösterdikleri görülmüştür. Elde edilen bu bulgulardan okul yöneticileri ve öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık düzeylerinin madde bazında yüksek ve çok yüksek olduğu söylenebilir. Bu sonuç okul yöneticileri ve öğretmenler kadar eğitim öğretim faaliyetlerinin diğer iç ve dış paydaşları için de çok önemlidir. Çünkü bu adanmışlık düzeyinin yüksekliği doğrudan eğitimin kalitesini olumlu etkileyeceği gibi dolaylı olarak pek çok olumlu katma değer de ortaya çıkarması beklenmektedir.

#### 4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın ikinci alt problemi “Okul yöneticileri ve öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık alt boyutlarına ilişkin algıları nedir?” biçiminde belirlenmiştir. Bu soruna ilişkin analiz yapılarak aşağıda tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. *Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Alt Boyutları ve Genel Adanmışlık Algı Düzeyi Analizi*

Genel ve Alt Boyutlar	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	Düzeyi
Mesleğe bağlılık alt boyutu	402	4,42	,73	Kesinlikle Katılıyorum
Öğrencilere adanma alt boyutu	402	4,27	,68	Kesinlikle Katılıyorum
Özverili çalışma alt boyutu	402	4,40	,61	Kesinlikle Katılıyorum
Genel Mesleğe adanmışlık	402	4,38	,60	Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 4.2’de görüldüğü gibi yapılan analiz sonucunda okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık algılarının alt boyutlar ve genel olarak;

Mesleğe bağlılık alt boyutuna ( $\bar{X}=4,42$ ) ortalama ile “Kesinlikle Katılıyorum”, Öğrencilere adanma alt boyutuna ( $\bar{X}=4,27$ ) ortalama ile “Kesinlikle Katılıyorum”, Özverili çalışma alt boyutuna ( $\bar{X}=4,40$ ) ortalama ile “Kesinlikle Katılıyorum” ve Genel Mesleğe adanmışlık olarak ( $\bar{X}=4,38$ ) ortalama ile “Kesinlikle Katılıyorum” düzeyinde katılım olduğu ve okul yöneticileriyle öğretmenlerin öğretmenlik mesleği alt boyutları ve genel olarak adanmışlık düzeylerinin çok yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bütün alt boyutlar ve genel anlamda adanmışlık düzeylerinin yüksek olması hem okul yöneticileri hem de öğretmenlerin işlerine karşı tutumları, aidiyet duygularının yüksek olması ve işlerinden elde ettikleri doyum ve motivasyonlarının yüksekliği eğitim öğretim faaliyetlerinin kalitesine yansımaları beklenmektedir.

#### 4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Okul yöneticileri ve öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık düzeyleri; a) görev, b) cinsiyet, c) yaş, d) eğitim düzeyi, e) kıdem, f) okulundaki çalışma süresi, g) okulun bulunduğu yerin sosyo-ekonomik yapısı, h) aldığı ödül sayısı, ı) disiplin cezası alıp almama durumu i) hizmet

puanı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" biçiminde belirlenmiştir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık düzeylerinin yapılan göreve göre değişip değişmediğine ilişkin yapılan Kruskal Wallis H testi analizi tablo 4.3’de verilmiştir.

Tablo 4.3. *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Düzeylerinin Yaptıkları Göreve Göre Analizi*

Alt Boyutlar ve Genel	Yaptıkları Görev	n	Sıra Ortalaması	X <sup>2</sup>	p	Fark
Mesleğe bağlılık	Öğretmen	337	202,32	1,13	,56	Yok
	Müdür yard.	34	205,54			
	Okul Müdürü	31	188,16			
Öğrencilere adanma	Öğretmen	337	198,87	1,07	,58	Yok
	Müdür yard.	34	217,93			
	Okul Müdürü	31	212,03			
Özverili çalışma	Öğretmen	337	204,03	,34	,84	Yok
	Müdür yard.	34	184,57			
	Okul Müdürü	31	192,61			
Genel Mesleğe adanmışlık	Öğretmen	337	202,87			
	Müdür yard.	34	197,75			
	Okul Müdürü	31	190,74			
* p>0,05	1. Öğretmen	2.Müdür Yardımcısı	3. Okul Müdürü			

Tablo 4.3’te Kruskal-Wallis H analizi neticesinde okul müdürleri ile öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık düzeylerinin okul müdürü, müdür yardımcısı ya da öğretmen olarak çalışma pozisyonlarına göre;

Mesleğe bağlılık alt boyutunda ( $X^2= ,48$ ;  $p>0,05$ ), Öğrencilere adanma alt boyutunda ( $X^2= 1,13$ ;  $p>0,05$ ), Özverili çalışma alt boyutunda ( $X^2= 1,07$ ;  $p>0,05$ ) ve Genel Mesleğe adanmışlık anlamda ( $X^2= ,34$ ;  $p>0,05$ ) anlamlı farklılık yaratmadığı görülmüştür. Bu veriler ve elde edilen sonuca göre okul yöneticileri ve öğretmenlerin mesleğe adanmışlık düzeylerinin yaptıkları görev ve çalışma pozisyonlarına göre farklılık yaratmadığı ve benzer şekilde olduğu söylenebilir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık düzeylerinin cinsiyete göre değişip değişmediğine ilişkin yapılan Mann Whitney U testi analizi tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4. *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Analizi*

Alt Boyutlar ve Genel	Cinsiyet	n	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	Z	p
Mesleğe bağlılık	Kadın	226	200,77	45374,50	19723,50	-,146	,88
	Erkek	176	202,43	35628,50			
Öğrencilere adanma	Kadın	226	202,48	45759,50	19678,00	-,183	,85
	Erkek	176	200,25	35243,50			
Özverili çalışma	Kadın	226	200,57	45329,00	19667,50	-,194	,84
	Erkek	176	202,69	35674,00			
Genel Mesleğe adanmışlık	Kadın	226	202,83	45840,00	19587,00	-,261	,79
	Erkek	176	199,79	35163,00			

\*  $p>0,05$

Tablo 4.4'te görüldüğü gibi Mann-Whitney U analizi sonucunda okul yöneticileri ve öğretmenlerin mesleğe adanmışlık düzeylerinin cinsiyete göre;

Mesleğe bağlılık alt boyutunda ( $U= 19723,50$ ;  $p>0,05$ ), Öğrencilere adanma alt boyutunda ( $U= 19678,00$ ;  $p>0,05$ ), Özverili çalışma alt boyutunda ( $U= 19667,50$ ;  $p>0,05$ ) ve Genel Mesleğe adanmışlık olarak ( $U= 19587,00$ ;  $p>0,05$ ) anlamlı farklılık göstermediği ve okul yöneticileri ile öğretmenlerin algılarının kadın ya da erkek cinsiyeti ne olursa olsun benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık düzeylerinin yaşlarına göre değişip değişmediğine ilişkin yapılan Kruskal Wallis H testi analizi tablo 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.5. *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Düzeylerinin Yaşa Göre Analizi*

Alt Boyutlar ve						
Genel	Yaş	<i>n</i>	<i>Sıra Ortalaması</i>	$X^2$	<i>p</i>	Fark
Mesleğe bağlılık	25-30	31	206,73	6,77	,14	Yok
	31-35	67	198,93			
	36-40	104	214,68			
	41-45	82	174,12			
	46-63	118	209,00			
Öğrencilere adanma	25-30	31	199,79	2,94	,56	Yok
	31-35	67	185,83			
	36-40	104	207,02			
	41-45	82	215,36			
	46-63	118	196,35			
Özverili çalışma	25-30	31	187,94	3,17	,53	Yok
	31-35	67	187,63			
	36-40	104	215,22			
	41-45	82	206,49			
	46-63	118	197,38			
Genel Mesleğe adanmışlık	25-30	31	199,61	3,22	,52	Yok
	31-35	67	188,09			
	36-40	104	215,81			
	41-45	82	191,03			
	46-63	118	204,27			
* $p>0,05$	1. Öğretmen	2.Müdür Yardımcısı	3. Okul Müdürü			

Tablo 4.5'te Kruskal-Wallis H analizi neticesinde okul müdürleri ile öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık düzeylerinin okul müdürü, müdür yardımcısı ve öğretmenlerin yaş durumuna göre;

Mesleğe bağlılık alt boyutunda ( $X^2= 6,77$ ;  $p>0,05$ ), Öğrencilere adanma alt boyutunda ( $X^2= 2,94$ ;  $p>0,05$ ), Özverili çalışma alt boyutunda ( $X^2= 3,17$ ;  $p>0,05$ ) ve Genel Mesleğe adanmışlık anlamda ( $X^2= 3,22$ ;  $p>0,05$ ) anlamlı derecede farklılık yaratmadığı görülmüştür. Bu veriler ve elde edilen sonuca göre okul yöneticileri ve

öğretmenlerin mesleğe adanmışlık düzeylerinin yaşlarına göre farklılık yaratmadığı ve görüşlerinin benzer şekilde olduğu söylenebilir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık düzeylerinin eğitim düzeyine göre değişip değişmediğine ilişkin yapılan Mann Whitney U testi analizi tablo 4.6’da verilmiştir.

Tablo 4.6. *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Düzeylerinin Eğitim Düzeyine Göre Analizi*

Alt Boyutlar ve Genel	Eğitim Düzeyi	<i>n</i>	<i>Sıra Ortalaması</i>	<i>Sıralar Toplamı</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
Mesleğe bağlılık	Lisans	322	203,81	65627,00	12136,00	-,81	,41
	Lisansüstü	80	192,20	15376,00			
Öğrencilere adanma	Lisans	322	207,27	66741,50	11021,00	-2,01	,04*
	Lisansüstü	80	178,27	14261,50			
Özverili çalışma	Lisans	322	201,02	64728,00	12725,00	-,16	,86
	Lisansüstü	80	203,44	16275,00			
Genel Mesleğe adanmışlık	Lisans	322	205,69	66232,50	11530,50	-1,45	,14
	Lisansüstü	80	184,63	14770,50			

\*  $p < 0,05$

Tablo 4.6’da görüldüğü gibi Mann-Whitney U analizi sonucunda okul yöneticileri ve öğretmenlerin mesleğe adanmışlık düzeylerinin eğitim düzeylerine göre; Mesleğe bağlılık alt boyutunda ( $U= 12136,00$ ;  $p > 0,05$ ), Özverili çalışma alt boyutunda ( $U= 11021,00$ ;  $p > 0,05$ ) ve Genel Mesleğe adanmışlık düzeylerinin ( $U= 11530,50$ ;  $p > 0,05$ ) anlamlı farklılık göstermediği ancak Öğrencilere adanma alt boyutunda ( $U= 12725,00$ ;  $p < 0,05$ ) ise anlamlı farklılık gösterdiği ve bu farklılığın lisan mezunları lehine olduğu ve lisansüstü mezunlarına göre lisans mezunlarının öğrencilere adanma noktasında daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. Elde edilen bu verilerden genel anlamda adanmışlık, mesleğe bağlılık ve özverili çalışma konusunda öğretmenlerin görüşlerinde farklılık olmadığı ancak öğrencilere adanma konusunda lisans mezunlarının öğrencilere adanma düzeylerinin lisansüstü mezunlarından daha yüksek olduğu söylenebilir. Bunun nedenleri lisansüstü mezunlarının beklentilerinin yüksek olması olabilir.



Okul yöneticileri ve öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık düzeylerinin kıdeme göre değişip değişmediğine ilişkin yapılan Kruskal Wallis H testi analizi tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7. *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Düzeylerinin Kıdeme Göre Analizi*

Alt Boyutlar ve						
Genel	Kıdem	<i>n</i>	<i>Sıra Ortalaması</i>	$X^2$	<i>p</i>	Fark
Mesleğe bağlılık	1-10 yıl	93	194,79	4,65	,32	Yok
	11-15 yıl	96	215,77			
	16-20 yıl	75	187,51			
	21-30 yıl	98	195,82			
	31-45 yıl	40	223,00			
Özverili çalışma	1-10 yıl	93	191,32	1,59	,81	Yok
	11-15 yıl	96	200,27			
	16-20 yıl	75	211,68			
	21-30 yıl	98	206,50			
	31-45 yıl	40	196,77			
Öğrencilere adanma	1-10 yıl	93	182,26	3,95	,41	Yok
	11-15 yıl	96	212,99			
	16-20 yıl	75	201,43			
	21-30 yıl	98	208,96			
	31-45 yıl	40	200,49			
Genel Mesleğe adanmışlık	1-10 yıl	93	187,46	2,66	,61	Yok
	11-15 yıl	96	211,03			
	16-20 yıl	75	195,53			
	21-30 yıl	98	205,84			
	31-45 yıl	40	211,86			

\*  $p > 0,05$  1. 1-10 yıl 2. 11-15 yıl 3. 16-20 yıl 4. 21-30 yıl 5. 31-45 yıl

Tablo 4.7’de Kruskal-Wallis H analizi neticesinde okul müdürleri ile öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık düzeylerinin okul müdürü, müdür yardımcısı ve öğretmenlerin kıdem durumuna göre;

Mesleğe bağıllık alt boyutunda ( $X^2= 4,65$ ;  $p>0,05$ ), Özverili çalışma alt boyutunda ( $X^2= 1,59$ ;  $p>0,05$ ), Öğrencilere adanma alt boyutunda ( $X^2= 3,95$ ;  $p>0,05$ ) ve Genel Mesleğe adanmışlık anlamda ( $X^2= 2,66$ ;  $p>0,05$ ) anlamlı derecede farklılık yaratmadığı görülmüştür. Bu veriler ve elde edilen sonuca göre okul yöneticileri ve öğretmenlerin mesleğe adanmışlık düzeylerinin kıdeme göre farklılık yaratmadığı ve mesleki adanmışlığa dair görüşlerinin benzer şekilde olduğu söylenebilir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık düzeylerinin okulda çalışma süresine göre değişip değişmediğine ilişkin yapılan Mann Whitney U testi analizi tablo 4.8'de verilmiştir.

Tablo 4.8. *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Düzeylerinin Okulda Çalışma Süresine Göre Analizi*

Alt Boyutlar ve Genel		Okulda Çalışma Süresi		$n$	<i>Sıra Ortalaması</i>	$X^2$	$p$	Fark	
Mesleğe bağlılık		1 yıl		107	205,25	1,79	,87	Yok	
		2 yıl		40	205,49				
		3 yıl		56	188,27				
		4-5 yıl		65	207,00				
		6-10 yıl		88	206,11				
		11-26 yıl		46	188,82				
Özverili çalışma		1 yıl		107	192,12	4,12	,53	Yok	
		2 yıl		40	187,64				
		3 yıl		56	215,59				
		4-5 yıl		65	200,86				
		6-10 yıl		88	216,58				
		11-26 yıl		46	190,27				
Öğrencilere adanma		1 yıl		107	177,52	8,48	,13	Yok	
		2 yıl		40	200,13				
		3 yıl		56	220,49				
		4-5 yıl		65	197,67				
		6-10 yıl		88	219,75				
		11-26 yıl		46	205,86				
Genel Mesleğe adanmışlık		1 yıl		107	190,14	3,35	,64	Yok	
		2 yıl		40	198,50				
		3 yıl		56	211,14				
		4-5 yıl		65	199,58				
		6-10 yıl		88	217,02				
		11-26 yıl		46	191,82				
* $p>0,05$		1. 1 yıl	2. 2 yıl	3. 3 yıl	4. 4-5 yıl	5. 6-10 yıl	6. 11-26 yıl		

Tablo 4.8'de Kruskal-Wallis H analizi neticesinde okul müdürleri ile öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık düzeylerinin okul müdürü, müdür yardımcısı ve öğretmenlerin okuldaki çalışma süresine göre;

Mesleğe bağlılık alt boyutunda ( $X^2= 1,79$ ;  $p>0,05$ ), Özverili çalışma alt boyutunda ( $X^2= 4,12$ ;  $p>0,05$ ), Öğrencilere adanma alt boyutunda ( $X^2= 8,48$ ;  $p>0,05$ ) ve Genel Mesleğe adanmışlık anlamda ( $X^2= 3,35$ ;  $p>0,05$ ) anlamlı derecede farklılık yaratmadığı görülmüştür. Bu verilere göre okul yöneticileri ve öğretmenlerin mesleğe adanmışlık düzeylerinin bütün alt boyutlar dahil olmak üzere okulda çalışma süresine göre farklılık yaratmadığı ve mesleki adanmışlığa dair görüşlerinin benzer şekilde olduğu söylenebilir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık düzeylerinin okulun bulunduğu yere göre değişip değişmediğine ilişkin Kruskal Wallis H testi ve farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Mann Whitney U testi analizi tablo 4.9'da verilmiştir.

Tablo 4.9. Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Düzeylerinin Okulun Bulunduğu Yere Göre Analizi

Alt Boyutlar ve Genel	Okulun Bulunduğu Yere	n	Sıra Ortalaması	$X^2$	p	Fark	
Mesleğe bağlılık	Alt	130	179,08	7,64	,02	1-2;	
	Orta	220	210,85				1-3
	Üst	52	217,98				
Özverili çalışma	Alt	130	185,85	7,91	,01	1-3;	
	Orta	220	201,97				2-3
	Üst	52	238,66				
Öğrencilere adanma	Alt	130	173,62	12,63	,00	1-2;	
	Orta	220	210,77				1-3
	Üst	52	231,97				
Genel Mesleğe adanmışlık	Alt	130	174,68	13,04	,00	1-2;	
	Orta	220	208,62				1-3
	Üst	52	238,43				

\*  $p>0,05$  1. Alt 2. Orta 3. Üst

Tablo 4.9'da Kruskal-Wallis H analizi neticesinde okul müdürleri ile öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık düzeylerinin okul müdürü, müdür yardımcısı ve öğretmenlerin çalıştıkları okulun bulunduğu yerin sosyo-ekonomik düzeyine göre;

Mesleğe bağlılık alt boyutunda ( $X^2= 7,64$ ;  $p<0,05$ ), Özverili çalışma alt boyutunda ( $X^2= 7,91$ ;  $p<0,05$ ), Öğrencilere adanma alt boyutunda ( $X^2= 12,63$ ;  $p<0,05$ ) ve Genel Mesleğe adanmışlık anlamda ( $X^2= 13,04$ ;  $p<0,05$ ) anlamlı derecede farklılık yarattığı görülmüştür. Bu verilere göre okul yöneticileri ve öğretmenlerin alt boyutların tamamı dahil olmak üzere ve genel olarak çalıştıkları okulun bulunduğu yerin sosyo-ekonomik düzeyine göre farklılık gösterdiği söylenebilir. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu test etmek için yapılan Mann Whitney U testi sonucunda;

Mesleğe bağlılık boyutunda; sosyo ekonomik düzeyi alt düzeyde olanlar ile orta düzeyde olanlar arasında ( $U= 12019,00$ ;  $p<0,05$ ) ve sosyo ekonomik düzeyi alt düzeyde olanlar ile üst düzeyde olanlar arasında ( $U= 2747,00$ ;  $p<0,05$ ) farklılık görülmüştür.

Özverili çalışma boyutunda; sosyo ekonomik düzeyi alt düzeyde olanlar ile üst düzeyde olanlar arasında ( $U= 2512,00$ ;  $p<0,05$ ) ve sosyo ekonomik düzeyi orta düzeyde olanlar ile üst düzeyde olanlar arasında ( $U= 4655,00$ ;  $p<0,05$ ) farklılık olduğu görülmüştür.

Öğrencilere adanma boyutunda; sosyo ekonomik düzeyi alt düzeyde olanlar ile orta düzeyde olanlar arasında ( $U=11676,00$ ;  $p<0,05$ ) sosyo ekonomik düzeyi alt düzeyde olanlar ile üst düzeyde olanlar arasında ( $U= 2380,00$ ;  $p<0,05$ ) anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Genel Mesleğe adanmışlık olarak; sosyo ekonomik düzeyi alt düzeyde olanlar ile orta düzeyde olanlar arasında ( $U= 11854,00$ ;  $p<0,05$ ) ve sosyo ekonomik düzeyi alt düzeyde olanlar ile üst düzeyde olanlar arasında ( $U= 2339,00$ ;  $p<0,05$ ) anlamlı seviyede farklılık görülmüştür. Bunların dışında diğer gruplarda herhangi bir farklılık görülmemiştir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık düzeylerinin aldıkları ödül sayısına göre değişip değişmediğine ilişkin yapılan Kruskal Wallis H testi analizi tablo 4.10'da verilmiştir.

Tablo 4.10. *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Düzeylerinin Aldıkları Ödüllere Göre Analizi*

Alt Boyutlar ve		Aldıkları Ödül	<i>n</i>	<i>Sıra Ortalaması</i>	$X^2$	<i>p</i>	Fark
Genel		0-Yok	167	196,39	1,97	,57	Yok
Mesleğe bağlılık		1-2	136	200,88			
		3-5	68	218,46			
		6-25	31	194,52			
		0-Yok	167	192,28	2,62	,45	Yok
Özverili çalışma		1-2	136	202,87			
		3-5	68	217,76			
		6-25	31	209,48			
		0-Yok	167	191,48	5,22	,15	Yok
Öğrencilere adanma		1-2	136	197,44			
		3-5	68	225,54			
		6-25	31	220,55			
		0-Yok	167	192,96	3,49	,32	Yok
Genel Mesleğe adanmışlık		1-2	136	200,56			
		3-5	68	224,12			
		6-25	31	202,00			
		0-Yok	167	192,96	3,49	,32	Yok

\*  $p>0,05$

1. Yok

2. 1-2

3. 3-5

4. 6-25

Tablo 4.10'da Kruskal-Wallis H analizi neticesinde okul müdürleri ile öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık düzeylerinin okul müdürü, müdür yardımcısı ve öğretmenlerin aldıkları ödül sayısına göre;

Mesleğe bağlılık alt boyutunda ( $X^2= 1,97$ ;  $p>0,05$ ), Özverili çalışma alt boyutunda ( $X^2= 2,62$ ;  $p>0,05$ ), Öğrencilere adanma alt boyutunda ( $X^2= 5,22$ ;  $p>0,05$ ) ve Genel Mesleğe adanmışlık anlamda ( $X^2= 3,49$ ;  $p>0,05$ ) anlamlı derecede farklılık olmadığı görülmüştür. Bu verilere göre okul yöneticileri ve öğretmenlerin alt boyutların tamamı dahil olmak üzere ve genel olarak aldıkları ödül durumu ve sayısına göre farklılık göstermediği; dolayısıyla okul yöneticileri ile öğretmenlerin mesleki adanmışlık düzeylerinin benzer olduğu söylenebilir.

Mesleğe bağlılık boyutunda; sosyo ekonomik düzeyi alt düzeyde olanlar ile orta düzeyde olanlar arasında ( $U= 12019,00; p<0,05$ ) ve sosyo ekonomik düzeyi alt düzeyde olanlar ile üst düzeyde olanlar arasında ( $U= 2747,00; p<0,05$ ) farklılık görülmüştür.

Özverili çalışma boyutunda; sosyo ekonomik düzeyi alt düzeyde olanlar ile üst düzeyde olanlar arasında ( $U= 2512,00; p<0,05$ ) ve sosyo ekonomik düzeyi orta düzeyde olanlar ile üst düzeyde olanlar arasında ( $U= 4655,00; p<0,05$ ) farklılık olduğu görülmüştür.

Öğrencilere adanma boyutunda; sosyo ekonomik düzeyi alt düzeyde olanlar ile orta düzeyde olanlar arasında ( $U=11676,00; p<0,05$ ) sosyo ekonomik düzeyi alt düzeyde olanlar ile üst düzeyde olanlar arasında ( $U= 2380,00; p<0,05$ ) anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Genel Mesleğe adanmışlık olarak; sosyo ekonomik düzeyi alt düzeyde olanlar ile orta düzeyde olanlar arasında ( $U= 11854,00; p<0,05$ ) ve sosyo ekonomik düzeyi alt düzeyde olanlar ile üst düzeyde olanlar arasında ( $U= 2339,00; p<0,05$ ) anlamlı seviyede farklılık görülmüştür. Bunların dışında diğer gruplarda herhangi bir farklılık görülmemiştir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık düzeylerinin verilen disiplin cezası durumuna göre değişip değişmediğine ilişkin yapılan Mann Whitney U testi analizi tablo 4.11’de verilmiştir.

Tablo 4.11. *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Düzeylerinin Verilen Disiplin Cezasına Göre Analizi*

Alt Boyutlar ve Genel	Disiplin Cezası	<i>n</i>	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
Mesleğe bağlılık	Yok	369	204,80	75571,00	4871,00	-1,94	,05
	Evet	33	164,61	5032,00			
Özverili çalışma	Yok	369	205,41	75794,50	4647,50	-2,28	,02*
	Evet	33	157,83	5208,50			
Öğrencilere adanma	Yok	369	205,80	75941,50	4500,50	-2,50	,01*
	Evet	33	153,38	5061,50			
Genel Mesleğe adanmışlık	Yok	369	205,63	75879,00	4563,00	-2,38	,01*
	Evet	33	155,27	5124,00			

\*  $p<0,05$

Tablo 4.11’de görüldüğü gibi Mann-Whitney U analizi sonucunda okul yöneticileri ve öğretmenlerin mesleğe adanmışlık düzeylerinin verilen disiplin cezası durumuna göre; mesleğe bağlılık alt boyutunda ( $U= 4871,00; p>0,05$  ) anlamlı farklılık görülmez iken, Özverili çalışma alt boyutunda ( $U= 4647,50; p<0,05$  ), Öğrencilere adanma alt boyutunda ( $U= 4500,50; p<0,05$ ) ve Genel Mesleğe adanmışlık olarak ( $U= 4563,00; p<0,05$  ) anlamlı farklılık gösterdiği ve bu farklılığın disiplin cezası almayanların lehine olduğu ve disiplin cezası verilmemiş olanların ortalamalarının daha yüksek olduğu dolayısıyla disiplin cezası olmayan okul yöneticileri ve öğretmenlerin mesleki adanmışlık düzeylerinin disiplin cezası alanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Elde edilen bu veri doğrultusunda cezanın mesleki adanmışlık düzeyini düşürdüğü söylenebilir. Bu durum ödül ve ceza mekanizmasının önemini ortaya çıkarması bakımından önemlidir ve ceza verilirken somut, nesnel ve sübuta ermesi halinde bile çok dikkat edilmesi gereken bir yaptırım olarak düşünülmesi gerekmektedir. Keyfi, iyice araştırılmadan, sübjektif, adamına göre ve rastgele verilen cezaların önüne geçilmelidir. Bu konunun yasal güvence altına alınması ve özlük haklarının korunması sağlanmalıdır.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık düzeylerinin hizmet puanına göre değişip değişmediğine ilişkin yapılan Kruskal Wallis H testi analizi tablo 4.12’de verilmiştir.

Tablo 4.12. *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Düzeylerinin Hizmet Puanlarına Göre Analizi*

Alt Boyutlar ve						
Genel	Hizmet Puanı	<i>n</i>	<i>Sıra Ortalaması</i>	$X^2$	<i>p</i>	Fark
Mesleğe bağlılık	10-80	31	207,05	6,92	,43	Yok
	81-120	36	194,50			
	121-150	39	192,50			
	151-190	65	208,27			
	191-240	53	211,59			
	241-300	75	176,25			
	301-350	35	201,16			
	351-570	68	221,53			

(Devamı arkadadır)



Tablo 4.12. *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Düzeylerinin Hizmet Puanlarına Göre Analizi (Devamı)*

Alt Boyutlar ve		Genel	Hizmet Puanı	<i>n</i>	<i>Sıra Ortalaması</i>	$X^2$	<i>p</i>	Fark
Özverili çalışma			10-80	31	171,53	4,00	,77	Yok
			81-120	36	190,64			
			121-150	39	199,21			
			151-190	65	208,33			
			191-240	53	198,46			
			241-300	75	215,35			
			301-350	35	195,80			
			351-570	68	205,73			
Öğrencilere adanma			10-80	31	194,03	2,67	,91	Yok
			81-120	36	177,29			
			121-150	39	195,42			
			151-190	65	210,72			
			191-240	53	200,93			
			241-300	75	201,73			
			301-350	35	206,71			
			351-570	68	209,89			
Genel Mesleğe adanmışlık			10-80	31	190,08	3,55	82	Yok
			81-120	36	183,75			
			121-150	39	197,96			
			151-190	65	210,14			
			191-240	53	202,94			
			241-300	75	191,73			
			301-350	35	203,39			
			351-570	68	218,56			
* $p > 0,05$	1. 10-80	2. 81-120	3. 121-150	4. 151-190				
	5. 191-240	6. 241-300	7. 301-350	8. 351-570				

Tablo 4.12’de Kruskal-Wallis H analizi neticesinde okul müdürleri ile öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık düzeylerinin okul müdürü, müdür yardımcısı ve öğretmenlerin hizmet puanına göre;

Mesleğe bağlılık alt boyutunda ( $X^2= 6,92$ ;  $p>0,05$ ), özverili çalışma alt boyutunda ( $X^2= 4,00$ ;  $p>0,05$ ), öğrencilere adanma alt boyutunda ( $X^2= 2,67$ ;  $p>0,05$ ) ve Genel Mesleğe adanmışlık anlamında ( $X^2= 3,55$ ;  $p>0,05$ ) anlamlı derecede farklılık olmadığı görülmüştür. Bu verilere göre okul yöneticileri ve öğretmenlerin alt boyutların tamamı dahil olmak üzere ve genel olarak hizmet puanına göre farklılık göstermediği; dolayısıyla okul yöneticileri ile öğretmenlerin mesleki adanmışlık düzeylerinin benzer olduğu söylenebilir. Okul yöneticileri ve öğretmenler açısından önemli bir unsur olan hizmet puanının mesleki adanmışlık üzerinde anlamlı etki yaratmaması mesleki açıdan önemlidir. Zira okul yöneticileri ve öğretmenlerin mesleki adanmışlık düzeylerinde hizmet puanının anlamlı farklılık yaratmaması hizmet puanı düşük-yüksek arasında hiçbir farklılık olmadığının da bir göstergesi olarak görülebilir.

## BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

### 5.1.Sonuç ve Tartışma

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık düzeylerine ilişkin en yüksek katılımın “Öğretmen olarak öğrencilerle çalışmaktan zevk alıyorum” maddesine ve “Öğretmenlik mesleğini severek yapıyorum.” maddesine “Kesinlikle Katılıyorum” düzeyinde olduğu görülürken en az katılımın “Mesleki gelişimim için yaşamımın başka alanlarında birçok şeyden feragat ediyorum.” maddesine “Katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmüştür. Elde edilen bu bulgulardan okul yöneticileri ve öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık düzeylerinin madde bazında yüksek ve çok yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Bu sonuç okul yöneticileri ve öğretmenler kadar eğitim öğretim faaliyetlerinin diğer iç ve dış paydaşları için de çok önemlidir. Çünkü bu adanmışlık düzeyinin yüksekliği doğrudan eğitimin kalitesini olumlu etkileyeceği gibi dolaylı olarak pek çok olumlu katma değer de ortaya çıkarması beklenmektedir. Elde edilen bulgunun Celep (1996) çalışmasında elde ettiği “mesleklerine adadıkları, öğretmenler arasında genellikle yakın ve dostane bir ilişkinin olduğu” bulgusuyla örtüşmektedir. Yine Celep (1998) ve Erdoğan (2004) çalışmalarında elde ettiği “örgütsel adanmışlık seviyelerinin yüksek olduğu ve adanmanın okuldan çok öğretmenliğe karşı olduğu” bulgusunu desteklemektedir.

Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık algılarının alt boyutlar ve genel olarak “Kesinlikle Katılıyorum” düzeyi ile çok yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular ile Celep’in (1996) çalışmasında ulaşılmış olduğu “okul ve öğrenciler için öğretmenlerin çok çaba sarf ettiği ve özverili çalıştığı” bulgusu paralellik göstermektedir. Çalışmada benzer sonuçların ortaya çıkması öğretmen ve okul yöneticilerinin mesleklerine adanmışlıklarının üst düzeyde olduğu ve bu durumun ilimizin Türkiye ortalamasının üzerinde akademik başarı elde etmesinin nedenlerinden biri olabileceği ihtimalini güçlendirmektedir.

Okul müdürleri ile öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık düzeylerinin okul müdürü, müdür yardımcısı ya da öğretmen olarak çalışma pozisyonlarına, cinsiyete, yaşa, kıdeme, aldıkları ödül sayısına ve hizmet puanına göre; mesleğe bağlılık alt

boyutunda, öğrencilere adanma alt boyutunda, özverili çalışma alt boyutunda ve genel mesleğe adanmışlıkta anlamlı farklılık yaratmadığı, görüşlerinin benzer şekilde olduğu söylenebilir. Öğretmenlik mesleğinin fedakarlık mesleği olduğu ve çalışmada da görüldüğü gibi adanmışlık düzeyinin yüksek olduğu göz önüne alındığında okul müdürleri ile öğretmenlerin adanmışlıklarının cinsiyet, yaş, kıdem, ödül vb. durumlarına göre değişmemesi son derece normal karşılanmalıdır.

Ancak okul müdürleri ile öğretmenlerin adanmışlıklarının eğitim düzeyleri, çalışılan okulun bulunduğu yerin sosyo-ekonomik düzeyi ve disiplin cezası alma durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Eğitim düzeyine göre farklılıkların öğrencilere adanma alt boyutunda lisans mezunları lehine olduğu ve lisansüstü mezunlarına göre lisans mezunlarının öğrencilere adanma noktasında daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. Elde edilen bu bulgunun eğitim düzeyi yüksek olanların beklentilerinin yüksek olmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. 2007 yılında yapılan kariyer basamakları sınavında ön lisans mezunları bile uzmanlık unvanı alıp daha yüksek kazanç elde ederken 2014 yılında yüksek lisans mezunlarına verilen uzmanlık unvanının mahkeme kararıyla iptal edilmesi, ek ders ücretlerinde aldıkları % 25lik farkın %5'e düşürülmesi ve fiilen girilen derslerle sınırlı hale getirilmesiyle yaşanan hak kaybı da bunu tetiklemiş olabilir.

Çalıştıkları okulun bulunduğu yerin sosyo-ekonomik düzeyine göre bütün alt boyutlarda ve genel olarak algılarda farklılık olduğu ve bu farklılığın alt düzeyde olanlarla orta düzeyde olanlar ve alt düzeyde olanlarla üst düzeyde olanlar arasında olduğu tespit edilmiştir. Okulun bulunduğu yerin sosyo ekonomik yönden dezavantajlı olması öğretmenlerin görevlerini tam olarak yapmalarını zorlaştırdığı gibi bazı olanaklara erişimde de sıkıntılar olabilmekte ve bu olumsuzluklar öğretmenlerin adanmışlıklarını olumsuz etkilemektedir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin mesleğe adanmışlık düzeylerinin verilen disiplin cezası durumuna göre; özverili çalışma alt boyutunda, öğrencilere adanma alt boyutunda ve genel mesleğe adanmışlıkta anlamlı farklılık gösterdiği ve bu farklılığın disiplin cezası almayanların lehine olduğu ve disiplin cezası verilmemiş olanların ortalamalarının daha yüksek olduğu dolayısıyla disiplin cezası olmayan okul yöneticileri ve öğretmenlerin mesleki adanmışlık düzeylerinin disiplin cezası alanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Eğitim sisteminde uygulanan çifte standartlar, ödül-ceza sisteminin subjektif ve keyfi uygulanması ve özellikle ceza verilmesi okul yöneticileri ile

öğretmenlerin adanmışlıklarını olumsuz etkileyebilmektedir. Özellikle ödül-ceza sisteminin sağlıklı işleminin sağlanması çok önemlidir.

## 5.2. Öneriler

- ❖ Okul yöneticileri ve öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine adanmışlık düzeylerini arttırmak için gerekli yasal düzenlemeler yapılabilir ve teşvikler artırılabilir.
- ❖ Okul yöneticileri ve öğretmenlerin şeffaf ve nesnel ölçütlere dayalı olarak ödüllendirilmesi sağlanabilir.
- ❖ Farklı ölçeklerle de öğretmenlik mesleğine adanmışlık düzeyleri ile ilgili veriler toplanarak durum tespiti yapılabilir.
- ❖ Bu çalışma farklı yerlerde ve farklı eğitim öğretimin kademelerinde uygulanabilir.

## KAYNAKÇA

- Akınaltuğ, E. (2003). *Yöneticilerde iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi (TEDAŞ örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Altunay, E. (2017). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven ve adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, (123).
- Aydın M. (2000). *Eğitim yönetimi*. 6.Baskı, Hatipoğlu Yayın, Ankara.
- Aytaç, K. (1984). *Eğitim politikası Üzerine Konuşmalar*, Ank. Üni. Yay. Ankara
- Balay, R. (2000). *Örgütsel bağlılık*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme. Kuram, Strateji ve Taktikler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Bayram, L. (2006). “Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık”, *Sayıştay Dergisi*, (59), s.125-139, 2006.
- Bozdaş, Ş. (2013). *Öğretmenlerin mesleklerine adanmışlık düzeyleri ile değerler eğitimi uygulama düzeyleri arasındaki ilişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Buchanan II, B. (1974). Building Organizational Commitment The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 553-546.
- Celep, C. (1998). Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 22(108), 56-62.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*, Anı Yayıncılık, Ankara
- Celep, C., Doyuran, Ş., Sarıdede, U. ve Değirmenci, T. (2004). *Eğitim örgütlerinde çok boyutlu iş etiği ve örgütsel adanmışlık*. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz 2004 İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya.
- Çakınberk, A., Demirel, E. T. (2010). Örgütsel bağlılığın belirleyicisi olarak liderlik: sağlık çalışanları örneği, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*
- Çetin, F., Basım, H. N., Aydoğan, O. (2011). Örgütsel bağlılığın tükenmişlik ile ilişkisi: öğretmenler üzerine bir araştırma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (25)
- Çöl, G., 2004, “Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi”, GOP Üniversitesi, *İş-güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 06, Sayı: 02

- Doğan, S., Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Temmuz-Aralık, (29), 37-61
- Erdoğan, T. (2004). *İlköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Ergun, T., (1975), *Uluslar Arası Örgütlerde Bağlılık Kavramı*, TODAİ Yayınları, Cilt:8, Sayı:4, Ankara
- Eroğlu, S. (2007). *Toplam kalite yönetimi uygulanan ortaöğretim kurumlarında öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ve motivasyon düzeyleri*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- Gıcı, A., Tabancalı, E. (2011). İstanbul'daki vakıf üniversiteleri hazırlık okullarında çalışan ingilizce okutmanlarının örgütsel adanmışlık düzeyi. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, (9), 39-50
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Bahar 2006, Cilt:3, Yıl:2, Sayı:1, 3:48-75
- Hoş, C., Oksay, A. (2015). Hemşirelerde örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.20, S.4, s.1-24.
- Karakuş, M. (2005). *Orta öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri Elazığ ili örneği-*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Karasar, N. (2012) *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Katz, D., Kahn, R.L. (1977). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*. (H. Can ve Y. Bayar, Çeviren). Ankara: Doğan Basımevi
- Kozikoğlu, İ., & Senemoğlu, N. (2018). Öğretmenlik mesleğine adanmışlık ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Journal of Human Sciences*, 15(4), 2614-2625. doi:10.14687/jhs.v15i4.5389
- Kozikoğlu, İ., & Özcanlı, N. (2020). Öğretmenlerin 21. yüzyıl öğrenen becerileri ile mesleğe adanmışlıkları arasındaki ilişki. *Cumhuriyet International Journal of Education*, 9(1), 270-290. <http://dx.doi.org/10.30703/cije.579925>
- O'reilly, C. A., J. Chatman. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*. 71. 492-499

- Özden, Y.(1997). “Öğretmenlerde Okula Adanmışlık: Yönetici Davranışları ile İlişkili mi?”, *Milli Eğitim Dergisi* Sayı: (135), ss.35-42, Milli Eğitim Basımevi, Ankara.
- Palmer, P. (1998). *The Courage to Teach*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Turhan, M., Demirli, C. ve Nazik, G. (2012). Sınıf öğretmenlerinin mesleğe adanmışlık düzeyine etki eden faktörler: Elazığ örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 179192.
- Varoğlu, D. (1993). *Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.



## EKLER

## Ek 1. Araştırma Uygulama İzni ve Ekleri



T.C.  
DENİZLİ VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 16605029-44-E.12427098

09/09/2020

Konu : Anket Uygulama İzni

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğü'nün 03/09/2020 tarih ve 12246 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Muslu CANLI, danışmanı Dr. Öğr. Üyesi Aydan ORDU sorumluluğunda "Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Düzeyleri" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgili yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde yer alan resmi ilköğretim, ortaokul ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmen ve yöneticilere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgili yazıları ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde yüz yüze eğitim öğretime ara verilmesi göz önüne alınarak örgün eğitimin 2020/2021 eğitim-öğretim yılı içinde tam olarak başlamasıyla birlikte denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Mahmut OĞUZ  
Millî Eğitim Müdürü

OLUR  
09/09/2020  
Hakkı ÜNAL  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

---

T.C  
DENİZLİ VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüze Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Hakkı ÜNAL  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

Ek:

1-Anket Formları

M.Akif Ersoy Mah. 29 Ekim Bulv.No:174/1 Merkezefendi/DENİZLİ- Bilgi için :H. ERKOÇ-V.H.K.İ.-Sefa GELMİŞ-Şef  
Elektronik Ağ : <http://denizli.meb.gov.tr> - Telefon : (0 258) 2342095  
E-posta: [ab20@meb.gov.tr](mailto:ab20@meb.gov.tr) -Strateji Şubesi Belgegeçer : (0 258) 2342099

---

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evmksorgu.meb.gov.tr> adresinden 08a7-8092-3b35-bd1f-05a2 kodu ile teyit edilebilir.

Yazışma Tarihi ve Sayısı: 03/09/2020-E.12246

33054  
ITK



T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı :93282220-302.08.01/  
Konu :Anket Uygulama İzni-Muslu CANLI

DENİZLİ VALİLİĞİNE  
(İl Millî Eğitim Müdürlüğü)

İlgi :Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nün 01/09/2020 tarih ve 302.08.01/E.51831 sayılı yazısı.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö) Tezsiz Yüksek Lisans Programı 192182056 numaralı öğrencisi Muslu CANLI'nın, danışmanı Dr. Öğr. Üyesi Aydan ORDU sorumluluğunda "Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Düzeyleri" konulu proje çalışmasına ilişkin anketi; Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerindeki resmi ilkokullarda/ortaokullarda/ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmen ve yöneticilere uygulayabilmesi için gerekli iznin verilmesi hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim

**e-İmzalıdır**

Prof. Dr. Ahmet Fahir DEMİRKAN  
Rektör a.  
Rektör Yardımcısı

EKLER :  
İlgi Yazı ve Ekleri ( 26 sayfa)

İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ  
04 EYL 2020  
VALİY.

Evrakı Doğrulamak için : <http://dys.pau.edu.tr/enVision/Dogrula/6LLS9S2>

Konuk Yerleşkesi Rektörlük Binası 20160/DENİZLİ

Ayrıntılı bilgi için irtibat : Bilal DÜLGER

Tel: 0 (258) 296 21 51

Faks: 0 (258) 296 23 32

E-Posta: [oid@pau.edu.tr](mailto:oid@pau.edu.tr)

Elektronik Ağ:<http://www.pau.edu.tr/oidb>



İzmi 370 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 01/09/2020-E.51831



T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü



Sayı :30575850-302.08.01/51831  
Konu :Ölçek Uygulama İzni - Muslu  
CANLI

01/09/2020

REKTÖRLÜK MAKAMINA  
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

*10.201.1.145*

İlgi :Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'nın 28.08.2020 tarih ve 51169 sayılı yazısı.

*2.09.2020*

Enstitümüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö) Tezsiz Yüksek Lisans Programı 192182056 numaralı öğrencisi Muslu CANLI'nı, danışmanı Dr. Öğr. Üyesi Aydan ORDU sorumluluğunda "Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Düzeyleri" konulu proje çalışması kapsamında Denizli İli Merkezefendi ve Pamukkale İlçelerindeki resmi ilkokullarda / ortaokullarda / ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerle veri toplamak üzere ölçek uygulama isteğine ilişkin dilekçesi ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Doç. Dr. Fatma Nilgün CEVHER  
KALBURAN  
Enstitü Müdürü V.

EK :  
İlgili Öğrenciye ait Belgeler

Evrak Tarih ve Sayısı: 01/09/2020-E.51831  
Evrak Tarih ve Sayısı: 28/08/2020-E.51169



T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı



Sayı :55256124-302.08.01/51169  
Konu :Ölçek Uygulama - Muslu CANLI

28/08/2020

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜNE

Anabilim Dalımız Eğitim Yöneliminde yüksek lisans programı öğrencisi Muslu CANLI'nın, dönem projesi için veri tabanlık üzere, Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçesinde bulunan resmi ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim kurumlarında ölçek uygulama isteğine ilişkin dilekçesi yazımız ekinde dir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN  
Anabilim Dalı Başkanı

EK :

- 1- Dilekçe (1 Sayfa)
- 2- Proje Önerisi ve Ölçek (Elden Verildi)

T.C.  
**PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ**  
**Eğitim Bilimleri Enstitüsü**  
**Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Başkanlığına**

Anabilim Dalımız, Eğitim Yönetimi Tezsiz YL Programı 192182056 numaralı öğrencisiyim. Danışmanlığı Dr. Öğretim Üyesi Aydan ORDU tarafından yürütülen "Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Düzeyleri" başlıklı proje çalışmam kapsamında araştırma önerim doğrultusunda Denizli Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerindeki Resmî ilkokullarda/ortaokullarda/ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerle ekli ölçek aracılığı ile veri toplamak istiyorum. Denizli İl Millî Eğitim Müdürlüğünden gerekli iznin alınması hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Adı Soyadı: Muslu CANLI

Adresi: Goncalı mh. 2.sok. No:120

Pamukkale / DENİZLİ

26/05/2020  
İmza

**EKLER** \_\_\_\_\_ :


**Ek-1:** Başvuru Formu ([ayse.meb.gov.tr](http://ayse.meb.gov.tr) alınacak başvuru formu)

**Ek-2:** Gönüllü Katılım Formu

**Ek-3:** Proje Önerisi

**Ek-4:** Çalışma Materyali (Anket, Ölçek vb.)

Not: Dilekçe ve ekler ilgili Anabilim Dalı Başkanlığı aracılığı ile Enstitü Müdürlüğümüze gönderilecektir.

  
Dr. Öğretim Üyesi Aydan ORDU

## Ek 2. Ölçek

17

### EKLER

Değerli arkadaşlarım,

Veri toplama aracı, iki bölümden oluşmaktadır; Birinci bölümde, Kişisel Bilgiler; ikinci bölümde “Örgütsel Adanmışlık Ölçeği” yer almaktadır.

Lütfen hiç bir maddeyi atlamayınız. Vereceğiniz cevaplar, sadece araştırma kapsamında bilimsel amaçlar için kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Verilerin çözümlenmesi toplu halde yapılacağı için, ankette isim belirtmenize gerek yoktur. Cevaplarınızı içtenlikle belirtmeniz, araştırmanın amacına ulaşmasına katkıda bulunacaktır. Yardımlarınız için teşekkür ederim.

Muslu CANLI  
Yüksek Lisans Öğrencisi

#### I. Kişisel Bilgiler

- A) Göreviniz : Müdür ( ) Müdür Yardımcısı ( ) Öğretmen ( )  
 B) Cinsiyet : Kadın ( ) Erkek ( )  
 C) Yaş : .....  
 D) Eğitim Düzeyi : Önlisans ( ) Lisans ( ) Lisansüstü ( )  
 E) Kıdem (Yıl) : .....  
 F) Okulunda çalışma süresi: .....  
 G) Okulun bulunduğu yerin sosyo-ekonomik yapısı: Alt ( ) Orta ( ) Üst ( )  
 H) Aldığı ödül sayısı: .....  
 I) Disiplin cezası alma durumu: Evet ( ) Hayır ( )  
 İ) Hizmet Puanı: .....

## II. Öğretmenlik Mesleğine Adanmışlık Ölçeği

Açıklama: Aşağıda öğretmenlik mesleğine adanmışlık durumlarını açıklayan bazı davranış ifadelerine yer verilmiştir. Aşağıda belirtilen ifadelere ne düzeyde katıldığınızı sizin durumunuzu yansıtan dereceyi gösteren rakamı daire içine alarak belirtiniz.  Lütfen, hiçbir maddeyi boş bırakmayınız.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Öğretmenlik mesleğini severek yapıyorum.					
2. Öğretmen olarak öğrencilerle çalışmaktan zevk alıyorum.					
3. Öğretmen olmaktan gurur duyuyorum.					
4. Kendimi bu mesleğe ait hissediyorum.					
5. Mesleğimle aramda duygusal bir bağ olduğumu düşünüyorum.					
6. Eğer bir kez daha tercih şansım olsaydı, yine öğretmenliği seçerdim.					
7. Benim için öğretmenlik yaşamımın önemli bir parçasıdır.					
8. Hayatımın geri kalanını da öğretmen olarak geçirmek istiyorum.					
9. Mesleğimi nitelikli olarak devam ettirmek için çok çaba harcıyorum.					
10. Bir öğretmen olarak mesleğimin statüsünü yükseltmek için çok çaba harcıyorum.					
11. Mesleki gelişimim için yaşamımın başka alanlarında birçok şeyden feragat ediyorum.					
12. Kendi alanımdaki gelişmeleri takip etmek benim yaşamımda önceliklidir.					



13. Öğrencilerimin potansiyellerini en üst seviyeye çıkarmak benim için çok önemlidir.					
14. Ders dışı zamanlarda öğrencilerimle vakit geçirerek onlara yardımcı olmak benim için büyük bir zevktir.					
15. Her öğrencimin başarılı olabilmesi için elimden gelenin en irisini yapmaya çalışıyorum.					
16. Bireysel problemleri olan öğrencilere okul/ders dışında da yardımcı olurum.					
17. Öğrencilere faydalı olabilmek için farklı kaynaklara başvururum.					
18. Öğrencilerim ne zaman ne konuda yardıma ihtiyaç duyarlarsa onların yanında olurum.					
19. Öğrencilerimin etkili öğrenmeleri için zaman ve mekân gözetmeksizin öğrencilerimle birlikte çalışırım.					
20. Öğrencilerimin geleceği için elimden gelen bütün imkânları kullanırım.					

## ÖZGEÇMİŞ

<b>Kişisel Bilgiler</b>	
<b>Adı</b>	MUSLU
<b>Soyadı</b>	CANLI
<b>Doğum Yeri ve Tarihi</b>	ANTALYA / 1977
<b>Uyruğu</b>	Türkiye Cumhuriyeti
<b>İletişim Adresi ve Telefonu</b>	Goncalı Mh. 2.Sk. No:120 Pamukkale / DENİZLİ 0 507 443 40 33
<b>Eğitim</b>	
<b>İlkokul</b>	Karakurt İlkokulu
<b>Ortaokul</b>	Merkez Ortaokulu
<b>Lise</b>	Denizli Lisesi
<b>Yükseköğretim (Lisans)</b>	Balıkesir Üniv. Necatibey Eğitim Fakültesi Coğrafya Öğretmenliği Bölümü
<b>Yabancı Dil</b>	
<b>Yabancı Dil Adı – SINAV ADI – Sınavın Yapıldığı ay ve yıl</b>	İngilizce
<b>Varsa Mesleki Deneyim</b>	
<b>Yıllar</b>	<b>Mesleki Deneyim</b>
<b>2000-2004</b>	Afyonkarahisar – Şuhut Akyuva İlköğretim Okulu Sosyal Bilgiler Öğretmeni
<b>2004-2006</b>	Denizli Tavas Hâkimiyet İlköğretim Okulu Sosyal Bilgiler Öğretmeni
<b>2006-2014</b>	Denizli Lisesi Müdür Yardımcısı
<b>2014-2015</b>	Denizli Pamukkale Yaşar Saniye Gemici Anadolu Lisesi Müdür Yardımcısı
<b>2015-2016</b>	Denizli Acıpayam- Acıpayam Lisesi Okul Müdürü
<b>2016-Halen Görevde</b>	Denizli Pamukkale 15 Temmuz Şehitler Anadolu Lisesi Okul Müdürü