



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

**NORM FAZLASI ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ AİDİYET
ALGILARI**

AYŞE ŞENEL

DENİZLİ 2021

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

**NORM FAZLASI ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ AİDİYET
ALGILARI**

Ayşe ŞENEL

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 Ayşe ŞENEL tarafından hazırlanan “Norm Fazlası Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Algıları” 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 vesayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mustafa BULUŞ
Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'nın değerli öğretim üyeleri Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĐEN, Prof. Dr. Kazım ÇELİK, Doç. Dr. Zeynep Meral TANRIÖĐEN, Doç. Dr. Fatma ÇOBANOĐLU, Dr. Öğr. Üyesi Gökhan TUZCU, Dr. Metin YAŐAR, Doç. Dr. Özen YILDIRIM, Dr. Öğr. Üyesi Aydan ORDU ve Dr. Muammer KUNT' a teşekkür ederim.

Çalışmamın planlanmasında, araştırılmasında, yürütülmesinde ve oluşumunda ilgi ve desteğini esirgemeyen, engin bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım, yönlendirme ve bilgilendirmeleriyle çalışmamı bilimsel temeller ışığında şekillendiren sayın hocam-danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Aydan ORDU'ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmamın uygulama aşamasında yardımlarını esirgemeyen okul yöneticileri ve öğretmen arkadaşlarıma ve araştırmaya katılan değerli öğretmenlere, şükranlarımı sunarım.

Ayşe ŞENEL

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; Tez 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 esere 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.

Ayşe SENEL


ÖZET

Norm Fazlası Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Algıları

ŞENEL Ayşe

Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,
Eğitim Yönetimi Bilim Dalı
Proje Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Aydan ORDU
Ocak 2021, 58 sayfa

Bu çalışmada norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet algıları ve bu algılarının öğretmenlerin kişisel değişkenlerine göre değişip/değişmediği araştırılmıştır. Tarama modelinin kullanıldığı araştırmanın evrenini 2020–2021 eğitim-öğretim yılı Denizli ili genelinde norm fazlası olan öğretmenler oluşturmaktadır. “Tesadüfi örnekleme” yöntemiyle seçilen ölçek sorularının tamamına cevap veren 178 öğretmenden veriler toplanmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı; “Kişisel Bilgiler”, “Mesleki Aidiyet Ölçeği” olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır.

Norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet algıları analizi sonucunda öğretmenlerin en fazla aidiyet duydukları maddenin “Kurumumun toplumsal imajına önem verir, iyi temsil etmeye çalışırım.” maddesiyle “Mesleğimin toplumsal imajına önem verir, iyi temsil etmeye çalışırım.” maddeleri olduğu görülürken en az katılımın ise “Kurum yöneticileri çalışanların meslekî açıdan yetersiz oldukları konuları tespit etmeye yönelik araştırmalar yaparlar.” maddesi olduğu görülmüştür. Norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet alt boyutlar ve genel algıları analizi sonucunda en yüksek katılımın mesleki örgüt aidiyeti olduğu görülürken mesleki mekan ile mesleki yönetim aidiyeti alt boyutunda orta düzeyde olduğu görülmüştür. Mesleki aidiyetin genel olarak orta düzeyde olduğu görülmüştür.

Norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet algılarının mesleki yönetim aidiyeti, mesleki örgüt aidiyeti alt boyutlarıyla genel mesleki aidiyette cinsiyete göre değişmediği ancak mesleki mekân aidiyeti alt boyutunun farklılık gösterdiği ve bu farklılığın erkekler lehine olduğu görülmüştür.

Norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet algılarının yaş, eğitim düzeyi, kıdem, ödül/ceza alma durumu ile ekders alma durumuna göre farklılık göstermediği ancak norm fazlası oldukları yıl ve norm fazlası oldukları süreçte görevlendirildikleri okul sayısına

göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Farklılıkların bütün boyutlarda ve genel olarak görüldüğü ve norm fazlası olduğu yıl az olanlarla (1 yıl) çok olanlar arasında (3-4 ve 5-12 yıl) anlamlı farklılık görülmüştür. Farklılıkla ilgili olarak norm fazlası olduğu yıl arttıkça aidiyet duygusunun azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Norm fazlası iken görevlendirilen okul sayısı 1-3 olanlarla 8'den fazla olanlar arasında farklılık olduğu ve görevlendirildiği okul sayısı arttıkça mesleki aidiyet duygusunun azaldığı bulunmuştur.

Anahtar Sözcükler: Öğretmen, mesleki aidiyet, norm fazlası

İÇİNDEKİLER

Sayfa		
PROJE ONAY SAYFASI	-----	iii
TEŞEKKÜR	-----	iv
ETİK BEYANNAMESİ	-----	v
ÖZET	-----	vi
İÇİNDEKİLER	-----	viii
TABLolar LİSTESİ	-----	x
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ	-----	1
1.1. Problem Durumu	-----	2
1.1.1. Problem Cümlesi	-----	3
1.1.2. Alt Problemler	-----	3
1.2. Araştırmanın Amacı	-----	3
1.3. Araştırmanın Önemi	-----	4
1.4. Sayıtlılar	-----	5
1.5. Sınırlılıklar	-----	5
1.6. Tanımlar	-----	5
İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	-----	7
2.1. Aidiyet	-----	7
2.2. Mesleki Aidiyet	-----	9
2.3. Norm Kadro ve Norm Kadro Fazlası Öğretmen	-----	10
2.2. İlgili Araştırmalar	-----	11
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM	-----	13
3.1. Araştırmanın Modeli	-----	13
3.2. Evren ve Örneklem	-----	13
3.3. Veri Toplama Aracı	-----	13
3.4. Verilerin Analizi	-----	14
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR ve YORUM	-----	16

4.1. Katılımcılara İlişkin Betimsel Analiz	16
4.2. Alt Problemlere İlişkin Bulgular ve Yorum	19
4.2.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum	19
4.2.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum	23
4.2.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum	24
BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA VE ÖNERİLER	33
5.1. Tartışma ve Sonuç	33
5.2. Öneriler	35
KAYNAKÇA	37
EKLER	40
ÖZGEÇMİŞ	47

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 2.1. <i>Aidiyet Teorileri</i>	8
Tablo 3.1. <i>Mesleki Aidiyet Ölçeği ve Alt Boyutları Verilerinin Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Analizi</i>	15
Tablo 4.1. <i>Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı</i>	16
Tablo 4.2. <i>Öğretmenlerin Yaşa Göre Dağılımı</i>	16
Tablo 4.3. <i>Öğretmenlerin Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı</i>	17
Tablo 4.4. <i>Öğretmenlerin Kıdeme Göre Dağılımı</i>	17
Tablo 4.5. <i>Öğretmenlerin Norm Fazlası Olduğu Yıla Göre Dağılımı</i>	17
Tablo 4.6. <i>Öğretmenlerinin Ödül/Ceza Alma Durumuna Göre Dağılımı</i>	18
Tablo 4.7. <i>Öğretmenlerin Ekders Alma Durumuna Göre Dağılımı</i>	18
Tablo 4.8. <i>Öğretmenlerin Norm Fazlası Olduğu Dönemde Görevlendirildiği Okul Sayısı Dağılımı</i>	18
Tablo 4.9. <i>Norm Fazlası Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Algıları Analizi</i>	19
Tablo 4.10. <i>Norm Fazlası Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Alt Boyutlar ve Genel Algıları Analizi</i>	23
Tablo 4.11. <i>Norm Fazlası Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Algılarının Cinsiyete Göre Analizi</i>	25
Tablo 4.12. <i>Norm Fazlası Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Algılarının</i>	

<i>Yaşa Göre Analizi</i>	26
Tablo 4.13. <i>Norm Fazlası Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Algılarının Eğitim Düzeyine Göre Analizi</i>	26
Tablo 4.14. <i>Norm Fazlası Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Algılarının Kıdeme Göre Analizi</i>	27
Tablo 4.15. <i>Norm Fazlası Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Algılarının Norm Fazlası Olduğu Yıla Göre Analizi</i>	28
Tablo 4.16. <i>Norm Fazlası Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Algılarının Norm Fazlası Olduğu Dönemde Ödül/ceza Alma Durumuna Göre Analizi</i>	29
Tablo 4.17. <i>Norm Fazlası Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Algılarının Norm Fazlası Olduğu Sürede Ekders Alma Durumuna Göre Analizi</i>	30
Tablo 4.18. <i>Norm Fazlası Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Algılarının Norm Fazlası Olduğu Dönemde Görevlendirildiği Okul Sayılarına Göre Analizi</i>	31

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Eğitim bireylerin yaşama ve geleceğe hazırlanmasında olduğu gibi ülke ve devletlerin kalkınması ve gelişmesinde de önemlidir. Mustafa Kemal *“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 sefalete terk eder.”* (Aytaç, 1984, s.10) diyerek eğitimin önemini vurgulamıştır. Eğitim bireylerin, toplumun ve nihayet devletlerin geleceği için çok önemli bir işleve sahiptir. Eğitimin önemi her geçen gün artarak devam etmekte ve gelişmiş ülkeler eğitime daha fazla kaynak ayırmaktadır.

Eğitim öğretim hizmetlerinin örgün ve yaygın olarak yapıldığı yerler okullardır. Okullarda çalışma ve hizmet üretme diğer örgütlerde çalışmaktan oldukça farklıdır. Eğitim öğretimin her noktasında insan unsuru en büyük etken ve bileşen olarak kendisini göstermektedir. Bu derece insan ögesinin etkili olduğu eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin belli kriterlere göre atanma, ayrılma ve çalışmaları yasal zemine oturtulmuştur. Öğretmenlerin okullardaki sayıları ve branşlara göre kontenjanları için de Norm Kadro Yönetmeliği yayınlanarak belirli bir sistematığe bağlanmıştır. Bu yönetmeliğe göre okullardaki derslik ve öğrenci sayısına göre branşlara göre öğretmen kontenjanının ayrılması esas alınmıştır. Ancak çeşitli nedenlerle il içi ya da iller arası atamalarla ilçe ya da iller bünyesinde norm olmamasına rağmen öğretmen atamaları yapılmak suretiyle norm fazlası öğretmenler oluşmaktadır. Bu durum hem kurumlar hem de öğretmenler açısından istenmeyen durum olarak varlığını sürdürmektedir. Çünkü norm fazlası öğretmenlerin maaş karşılığı olarak üç gün bir okul veya kurumda çalışması gerekmekte olup joker öğretmen gibi gelmeyen öğretmenlerin yerine derse görevlendirilmesi ve bunun sürekli olması, görevlendirildiği okulda yarım gün okula gelmeye zorlanması, ek ders alamaması vb. nedenler öğretmen açısından büyük sorun oluştururken görevlendirildiği okul tarafından devam takibinin, ayrılma-başlamasının yapılması, istihdamının sürekli olmaması vb. nedenlerden dolayı da okul ve kurum müdürlüklerince istenmemektedir. İşte böylesine hiç kimsenin istemediği bir durum olarak norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet algıları bu çalışmanın konusunu oluşturmaktadır.

1.1. Problem Durumu

Eğitim-öğretimde gerçekleştirilmek istenen hedeflere ulaşılabilmesi için eğitim yöneticileri ve öğretmenlerin görevin gerektirdiği nitelik ve şartlara uygun olması, motivasyonları, örgütsel bağlılıkları ve aidiyet duygularının yüksek düzeyde olması büyük önem arz etmektedir. Aidiyet, bireyin kendisinin topluluk içinde bir yeri olduğunu, kabul edildiğini hissetmesi, bu durumun sonucunda da kendisini önemli ve değerli görmesi olarak tanımlanabilmektedir (Bacanlı, 2003). Diğer bir ifadeyle aidiyet, bireyin kendisi için önemli gördüğü kişiler tarafından tanınmayı, kabul edilmeyi, sevilmeyi, değerli bulunup güvenilmeyi istemesi sonucunda yaşama yansıyan, doğuştan getirilen bir gereksinimdir (Uslu, 2012). Raffini (1996), bütün bireylerin bir gruba ait olma isteğine sahip olan sosyal varlıklar olduklarını ve bireyler için en sıkıntılı durumun sosyal ortamdan izole olma, reddedilme ve yalnız kalma duygusu olduğunu belirtmektedir (Uslu, 2012, s.3). Bireylerin ait olma duygusu ile diğer kişiler tarafından sevilme, kabul ve saygı görme duyguları arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Ait olma duygusuna sahip olmaması, bireyin toplumla ve kendi kendisiyle bağlarını koparması, yalnızlaşması ve yabancılaşmasına neden olmaktadır. Yabancılaşmayı bireyin kendisini, kendisine yabancı gibi algıladığı deneyim biçimi olarak tanımlayan Fromm (1993), bu durumdaki bireylerin kendilerini davranışlarının bir yaratıcısı olarak göremediklerini, davranışlarının sonuçlarına boyun eğdikleri hatta taptıkları efendileri olarak gördüklerini belirtmektedir. Durkheim (2006) ise yabancılaşmanın nedenini açıklarken kollektif bilinç, toplumsal dayanışma ve iş bölümü kavramları üzerinde durmaktadır. Toplumdaki ortalama bireylerin ortak inanç ve duygularının tümü olarak tanımlanan kollektif bilinç, bir toplumda ne kadar güçlü olursa, o toplumda toplumsal kural ve yasakların çiğnenmesine karşı duyulan tepki o oranda büyük olmaktadır (Tolan, 1980). Kollektif bilincin oluşturduğu kitle ruhunun, grup uyumunu ve sosyal kontrolü sağlamaya katkısı olacağını belirten Tolan (1980), çağdaş toplumlarda kollektif bilinç oluşumunu engelleyen en önemli sorunları sık sık yer değiştirme, aile, arkadaş, akraba gibi geleneksel grupların dağılması, kuşaklar arası ayrılığın artması ve yakın ilişkilerin yok olması olarak sıralamaktadır. Böyle bir süreçte insani özellikler dönüşüm geçirerek, insani ve sosyal boyutundan sıyrılmakta ve bireyler emeğine ve ürününe aidiyet duymamakta, bütünlük duygusundan uzaklaşmaktadırlar (Aytaç, 2005).

Çalışma yaşamı içinde bireylerin belirli bir yerde ve belirli bir görev üstlenmeleri veya bu görevin kendilerine verilmesi plan, program ve geleceği görme açısından

önemlidir. İş görenin bu durumu göz önüne alarak belirli çalışmalar içine girmesi örgütsel olarak bağlılık ve aidiyeti geliştirebilir ya da nötr bir durum yaratabilir. Milli Eğitim Bakanlığında çalışan öğretmenlerin il emri, ilçe emri, bölge normu gibi boş olmayan kadrolara atanması ya da okul veya sınıf kapatılması, öğrenci sayısında azalma, seçmeli derslerde oluşan farklılık vb. nedenlerle öğretmenlerin boşta kalması halinde norm fazlası durumuna gelmektedirler. Üzerinde ders yükü olmayan ve boşta kalan öğretmen konumunda olan norm fazlası öğretmenlerin hem yer, hem görev, hem de zaman olarak belirsiz şekilde görevlendirme usulüyle çalışmak zorunda kalmaları bir anlamda emanetçi durumları elbette mesleki aidiyetlerini etkilemektedir. Bu sorundan yola çıkarak araştırmanın problem cümlesi ve alt problemleri aşağıda verilmiştir.

1.1.1. Problem Cümlesi

Bu araştırmanın problem cümlesi “Norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet algıları nedir?” sorusu araştırmanın problemini oluşturmuştur.

1.1.2. Alt Problemler

Bu çerçevede aşağıdaki alt problemler ele alınmıştır.

1. Norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet algıları nedir?
2. Norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet alt boyutlarına ilişkin algıları nedir?
3. Norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet algıları;
 - a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Eğitim düzeyi, d) Kıdem, e) Norm fazlası olduğu yıl f) Norm fazlası iken ceza-ödül alma durumu, g) Norm fazlası olduğu sürede ekders alma durumu, h) Norm fazlası olduğu sürece görevlendirildiği okul sayısı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? şeklinde belirlenmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Milli Eğitim Bakanlığında çalışan öğretmenlerin atanması ya da yer değiştirilmesi sürecinde yaşadıkları olumsuzluklardan biri olan Norm Kadro fazlası olma sorunu tamamen yönetsel bir sorun olup öğretmenin tamamen dışında gelişen ve öğretmeni

mağdur eden bir durum olarak varlığını korumaktadır. Her atama ve yer değiştirme döneminde pek çok öğretmeni olumsuz etkilemektedir.

Bu araştırmanın amacı; Denizli ili merkez ve ilçelerindeki norm fazlası olarak çalışan öğretmenlerin mesleki aidiyet algıları ve bu algılarının bazı değişkenlere göre farklılık gösterip/göstermediğinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca bu konuda literatüre ve ilgililere veri kaynağı olması, yol göstermesi ve bu alandaki tartışmaların bilimsel düzlemde incelenmesine katkı sunmaya da çalışılmıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Eğitim örgütlerinin en fazla ihtiyaç duyduğu kaynaklardan biri nitelikli işgücüdür. Ancak, çalışanların belli niteliklere sahip olmalarının yanı sıra kendilerini meslekleri ve kurumları ile özdeşleştirmeleri ve kurumun başarısı için çaba göstermeleri de önemlidir. Bu durum çalışanların meslekî aidiyet düzeylerinin yüksek olmasını zorunlu kılmaktadır. Meslekî aidiyet, çalışanların iş yaşamındaki motivasyonunu ve performansını arttıran ve sürdüren temel etkidir. Bu açıdan, son yıllarda hem çalışan hem de işveren açısından oldukça önem kazanmıştır. Bireylerin meslekî aidiyet düzeylerinin belirlenmesi tarafları memnun edecek çözümler üretilmesi ve yenilikler geliştirilmesi konusunda yol gösterici olmakla birlikte, nitelikli işgücü kaybını da önlemektedir (Keskin ve Pakdemirli, 2016, s.2585).

Meslekî aidiyet, kurum yöneticilerinin çalışanlar üzerindeki tutum ve davranışları, kurum çalışanlarının iş yaşamına dönük örgütlenme biçimleri ve iletişim düzeyleri, yapılan işe dönük sosyal ve ekonomik beklentilerin karşılama oranı, iş mekânının nitelikleri gibi pek çok konuyla ilgilidir. Çalışanların bu konulardaki pozitif düşünceleri iş örgütü ve kurumu ile özdeşleşmeleri anlamına gelmekte, onların meslekî aidiyet duygularını beslemekte ve bu da iş motivasyonunun yüksek olmasını, iş veriminin artmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla meslekî aidiyet, çalışanların iş yaşamına yönelik tutum ve davranışlarını belirleyen ve iş performansını olumlu yönde etkileyen önemli bir unsur konumundadır (Gören ve Sarpkaya 2014, s.69).

Birey, iş örgütünün ve kurumunun değerlerini ve hedeflerini ne ölçüde benimserse ya da iş örgütüne ve kurumuna kendisini ne denli ait hissederse o örgütün ve kurumun yararı için görev yapmaya da o denli istekli olmaktadır (Ören vd., 2005, s.5; Sevinç ve Şahin, 2012, s.266). Kendisini mesleğine ve görev yaptığı kuruma ait hissetmeyen, daha açık bir ifade ile, meslek tercihindense ya da yöneticilerinin ve meslektaşlarının

tutumlarından memnun olmayan, sosyal ve ekonomik gereksinimleri karşılanmayan, iş mekânını benimsemeyen, taleplerine karşılık bulamayan bir çalışan mesleğinde verimli ve başarılı olamamaktadır. Bununla birlikte, meslekî aidiyet derecesi kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Yüksek meslekî aidiyete sahip bireyler kendilerini meslekleri ve kurumları ile tanımlamaya, meslekleri ve kurumları ile ilgili süreçlere katılmaya, meslekleri ve kurumları adına çaba sarf etmeye ve mesleklerini sürdürmeye daha fazla istekli olmaktadır. Bu durumda, kurumların meslekî aidiyeti yüksek çalışanları tercih etmesi kaçınılmazdır.

Böylesine önemli ve değerli bir konu olan mesleki aidiyet duygusunun norm kadro fazlası olan öğretmenleri ne kadar etkilediği ve bu pozisyondaki öğretmenlerin mesleki aidiyet duygusunun ne düzeyde olduğu ve farklı değişkenlerin bunu etkileyip etkilemediğinin ortaya çıkarılması bakımından bu çalışma önemlidir. Ayrıca ilgili literatür taramasında Denizli ilinde bu alanda çalışmaya rastlanılmamıştır. Çalışma bu anlamda da literatüre katkı sağlaması bakımından önemli ve değerlidir.

1.3. Sayıtlar

- Araştırmaya katılan öğretmenler ölçme aracındaki sorulara doğru ve isteyerek cevap vermişlerdir.
- Araştırmaya katılan öğretmenler norm fazlası olarak çalışan öğretmenlerdir ve norm fazlası çalışma ile ilgili bilgileri yeterli düzeydedir.

1.5. Sınırlılıklar

- 2020-2021 Eğitim Öğretim yılında Denizli ili merkez ve ilçelerinde norm fazlası olarak görev yapan öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.
- Araştırma, konu ile ilgili literatür taraması ve öğretmenlerin ölçme aracına verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Öğretmen: “*Meslek olarak, devletin eğitim ve öğretim ile ilgili görevlerini üzerine alan özel bir uzmanlık mesleği*” olarak tanımlanmaktadır (Saracaloğlu, 2009).

Aidiyet: “Bireyin kendini, içinde bulunduğu çevrenin anlamlı, değerli ve önemli bir parçası olarak algılaması” (Duru, 2015, s.37-38), toplumda dışlanmadan koruyan ve kabul edilmeye yönelten kişilik özellikleri olarak tanımlanabilir.

Norm kadro: “Millî Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında bulunması gereken yönetici ve öğretmen sayısı” (MEB Norm Kadro Yönetmeliği, M.4., h) nı ifade eder.

Norm Fazlası Öğretmen: Norm kadro sayısının dışında/üstünde olan fazla öğretmen demektir.

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde alan yazın taraması sonucu günümüze kadar yapılan eğitimle ilgili araştırmalarda yer alan; “Aidiyet, Mesleki Aidiyet, Norm Kadro ve Norm Kadro Fazlası Öğretmen ile İlgili Çalışmalar” başlıkları altında ortaya konulmuş ve bu alanda yapılmış çalışmalardan bazılarına yer verilmiştir.

2.1. Aidiyet

Aidiyet, “bireyin kendisinin topluluk içinde bir yeri olduğunu, kabul edildiğini hissetmesi, bu durumun sonucunda da kendisini önemli ve değerli görmesi” (Bacanlı, 2003) olarak tanımlanabilir. Aidiyet, kelime anlamı olarak “ilişkinlik, mensubiyet, ait olma hali” olarak tanımlanabilir (Alptekin, 2011, s. 20). Aidiyet duygusu eğitim örgütlerinde oldukça önemlidir. Öğretmenlerin öğrencileri bir birey olarak gördükleri sınıf ortamındaki öğrencilerin olumlu benlik tasarımı geliştireceklerini belirten Pond (1998), böylece bu öğrencilerin okula, öğretmene ve derse karşı güdüleneceklerini ve içsel dinamizmini okul, sınıf ve ders için kullanabileceklerini savunmaktadır. Sınıf içinde kendisini rahat ve kabul edilmiş hisseden öğrencilerin kendilerine güven duyguları yüksek olduğu için bu öğrencilerin okul etkinliklerinde daha fazla katılımcı oldukları belirtilmektedir (Selçuk ve Güner, 1999). Öğrencilerin etkinliklere katılımının artmasının, sosyal, duygusal ve akademik yönden gelişime olumlu yönde katkı sağlayacağına değinen Selçuk ve Güner (1999), bu durumun öğrencilerin kendilerini okulun bir parçası hissetmelerinde oldukça etkili olduğunu savunmaktadırlar.

Aidiyet duygusunun olmadığı ya da az olduğu çalışma alanlarında “duygusal bozukluklar ve amaçsızlık gibi olumsuz durumlar ortaya çıkmaktadır” (Ersanlı ve Koçyiğit, 2013). Böylesine olumsuz duygular yaşayan işgörenin gerek sosyal hayatı gerekse çalışma hayatında isabetli ve doğru kararlar vermesi oldukça zor görünmektedir. Özellikle çalışma yaşamı içinde işgörenin aidiyet duygusunu yaşaması çok önemlidir. İşgörenler içinde öğretmenlerin işlerini, okul ve kurumlarıyla mesleklerine karşı hissettikleri aidiyet duygusu son derece önemlidir. Öğretmenlerin aidiyet ihtiyaçlarının ne

derece karşılandığının bilinmesi ve aidiyetlerini etkileyen faktörlerin etki derecelerinin tespiti bu yönüyle önemli görülmektedir.

Aidiyetle ilgili teoriler, ilkeleri ve türleri aşağıda verilmiştir (Gören, 2019, s.57).

Tablo 2.1. *Aidiyet Teorileri*

Teori	Temel İlkeler	Tür
Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (1962)	Bir bireyin dört temel ihtiyacı vardır; psikolojik, güvenlik, aidiyet ve itibar. Aidiyet ihtiyacı yakın arkadaşlar ve aile gibi bireyin sosyal alanları ile ilgilidir.	Motivasyonel
Öz Denetim Teorisi (Deci & Ryan, 2001)	Davranışların içsel güdülenme, dışsal güdülenme ve güdülenmemeden kaynaklandığına inanılır. Psikolojik ilişki ya da aidiyet özdenetim için gerekli olan doğuştan gelen içgüdüsel bir ihtiyaçtır.	Motivasyonel
Glasser'in Tercih Teorisi (1986)	Motivasyonu beş ihtiyaç tetikler; aidiyet, güç, özgürlük, eğlence ve hayatta kalma. İl dört ihtiyaç psikolojik, sonuncusu ise biyolojik ihtiyaç olarak sınıflandırılır.	Motivasyonel
Aidiyet Hipotezi (Baumeister & Leary, 1995)	Ait olma ihtiyacı önemli bir insan güdüsüdür, bu sebeple bireyler doğuştan aidiyet arayışı ve onu sürdürme konusunda karardır.	Motivasyonel
Bowlby'in Bağlanma Teorisi (1969)	Çocuğun kendisine bakan kişiyle olan bağı gelişimini ve hayat mücadelesini etkiler. Dahası, farklı bağ türlerinin geliştirilmesi bireyin daha sonra yaşamındaki ilişkilerini de etkiler.	İlişkisel
Epstein'in Aile Katılım Çerçevesi (1992)	Aileler ve toplumlar okul çevresini etkileyen önemli unsurlardır. Okul-aile ortaklığı öğrencinin okuldaki başarısını zenginleştirir. Aile katılımı okul iklimini iyileştirir.	İlişkisel
Putnam'in Sosyal Sermaye Teorisi (2000)	Sosyal sermaye insanlar arasındaki ilişki ağlarını temsil eder. Aile sistemleri, okul ortamları, topluluklar ve toplumlar sosyal sermayenin olduğu yerlerdir.	İlişkisel
Fiske'nin Sosyal Güdü Teorisi (2004)	Motivasyonun beş temel unsuru vardır; aidiyet, anlama, kontrol, kendini geliştirme ve güven.	İlişkisel
Aidiyet ve Toplumdaki Sınır Yapıları (Cohen, 1982)	Topluluklar üyeleri arasında aidiyet oluşturmada önemli role sahiptir.	Sosyolojik
Bronfenbrenner'in Biyolojik Modeli (1994)	Bir çocuğun gelişimi mikrodan makroya çeşitlenen unsurların birleşiminden etkilenir. Çocuk, içsel ve dışsal etkilerin ilişkili olduğu karmaşık bir ağda ilişkisel bir varlıktır.	Sosyolojik/Ekolojik

Kaynak: (Gören, 2019, s.57)

Aidiyet duygusu 1950'lerden beridir başta psikoloji, sosyoloji ve eğitim bilimlerinde araştırma ve inceleme konusu olmuştur. Çalışma örgütleri ve hizmet sektörlerinde önemi daha çok hissedilen aidiyet duygusunu arttırmak için çeşitli çalışmalar yapılmaktadır.

2.2. Mesleki Aidiyet

Öğretmenlerin mesleki aidiyeti de son derece önemlidir. Cemalcılar (2010), okul ortamında yönetici, öğretmen ve akranlarla ilişkilerin sosyal ilişkiler boyutunda ele alındığında, öğrenciler için aidiyetin hem akademik hem de psikolojik etkisi olduğunu savunmaktadır. Benzer şekilde öğretmenlerin bireysel aidiyet gereksinimlerinin karşılanması, okulun öneminin anlaşılması ve öğrenme için güdülenmenin sağlanmasında oldukça etkilidirler.

Okulun bütün paydaşlarının katkısıyla “ortak yönetim ve hedefler, ortak amaç ve vizyon ile ortak çalışma ortamları yaratma kabiliyeti” çalışanlarının okula ve mesleklerine olan aidiyet duygusunu olumlu yönde etkileyeceği beklenmektedir. Okul yöneticilerinin okulun misyonu dahilinde vizyonunu ve hedeflerini paylaşımcı bir anlayışla öğretmenler ve diğer çalışanlarla özel davranışlarla ortaya koyması astları ve çalışanlarda aidiyet duygusunun oluşması ve pekişmesinde çok etkilidir (Balcı, 1993). Okul ve mesleki aidiyet duygusunu etkileyen unsurlara ilave olarak “okulun normları, değerleri ve inançları, öğretmenlerin ve öğrencilerin birbirleriyle nasıl ilişki kurdukları ve birbirleriyle nasıl etkileşime girdikleri” (Rutter vd., 1979) sayılabilir. Ayrıca iyi bir öğrenme ve öğretme ortamı, öğrenci katılımı, sorunların çözümüne ilişkin yaklaşımlar, baskı ya da demokratik tutumlar, yönetici, öğretmen, öğrenci ve velilerle işbirliği ile anlamlı ve katılımcı yöntemlerle okul ve kuruma özel seremoniler de çalışanların aidiyet duyguları üzerinde etkilidir (Aslan, 2014; Şişman, 2011).

Mesleki anlamda “ait olma, bir bireyin mesleğinin çeşitli yönleriyle beslenen tüm tutumların birleşimi”ni ifade eder (Erdoğan, 1996). Mesleki aidiyet kavramı ilk kez 1971’de Greenhaus tarafından tanımlanmıştır. Greenhaus (1971), mesleği “mesleğin bireyin yaşamında önem kazanması” olarak tanımlarken; Aranya, Pollock ve Amernic (1981), aidiyeti “bir bireyin mesleği ile tanımladığı nispi güç” olarak tanımlamışlardır. Morrow’un (1983) çalışmasında geliştirdiği İş Bağlılığı Modelinde meslek mensuplarına ait meslekleri ilişkilendirmiş ve meslek aidiyetini “kariyer taahhüdü” olarak tanımlamıştır (akt.Yeşilçelebi, 2014). Mesleki aidiyet; kişi ile mesleği arasındaki duygusal bağ olarak görülebilir. Mesleki aidiyet kişinin mesleğiyle ilgili tutumu, çalışanın işi ile ilgili çeşitli tutum ve davranışlarıyla ilişkili olan, çalışanın mesleğe ilişkin hedeflerini kapsayan, dolayısıyla mesleki aidiyetin bireyin örgütsel davranışını etkileyen en önemli unsurlardan olduğu söylenebilir.

Tanımlar incelendiğinde mesleki aidiyet hakkında ortak noktanın “çalışanların mesleğe yönelik hissettiği ilgi ve aidiyet duygusu” olduğu görülmektedir. Çalışanların mesleklerine yönelik tutumunun kilit öneme sahip olduğu mesleki aidiyet duygusunun güçlü olmasında yöneticilerin çalışanlara karşı tutum ve davranışları, işyerindeki sosyal ve ekonomik beklentilerin karşılanma derecesi çok önemlidir. Bu yönüyle mesleki aidiyet, işgörenlerin mesleki yaşamlarına yönelik tutum ve davranışları gösteren ve iş performansını arttıran önemli bir ögedir (Gören ve Sarpkaya, 2014).

Mesleki aidiyet, çalışanların yaşam kalitesi ile iş hayatın ve mesleki doyumunu yakından etkilemektedir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007). Öğretmenlik mesleği açısından bakıldığında öğretmenliğin büyük özveri gerektiren bir meslek olması, sorumluluğunun yüksek olması, toplumun yükselmesinde çok kritik bir konumda bulunması gibi nedenler de göz önüne alındığında öğretmenlerin mesleklerine aidiyet duyguları yüksek olmadan bu görev ve sorumluluklarını tam anlamıyla yerine getirebilmeleri oldukça güçtür. Öğretmenlik mesleğinin icrasında aidiyet duygusunun güçlü olması performans artışına imkan vereceği gibi öğretmenlerin iş doyumunu ve mesleki memnuniyetini de doğrudan etkileyeceği düşünülmektedir.

2.3. Norm Kadro ve Norm Kadro Fazlası Öğretmen

Norm Kadro Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yönetici Ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmeliği 4. Madde ve h bendinde: “Millî Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında bulunması gereken yönetici ve öğretmen sayısı” şeklinde ifade edilmiştir. Burada bahsedilen okul ve kurumlardaki öğretmen ve yönetici sayısının belirli kriterlere göre belirlenmesidir. Uygulamada da bu sayıya göre okul ve kurumlara atama yapıldığı görülmektedir. Bu sayının üstünde okul ve kurumlara öğretmen ve yönetici atanması da mümkün değildir. Bu durumda özür grubu tayinleri ve diğer sair nedenlerle tayin olup gelen öğretmenler ile okul ve kurumunda okul ve şube kapanması, öğrenci azlığı, kayıt bölgesi daraltması vb. nedenlerle norm bulunmaması halinde norm ve ihtiyaç fazlası olmaktadır. Bu durumda norm fazlası olan öğretmenler için sıkıntılı süreç de başlamış olmaktadır.

İhtiyaç ve norm dışı öğretmenler il ve ilçe emrine verilmekte ve ilçeler de belirli depo okullara görevlendirme yapmaktadırlar. Bundan sonra geçici süreliğine ihtiyaç duyulan okul ve kurumlara geçici olarak görevlendirilmektedirler. Bu geçici süre birkaç

gün olabileceği gibi bir yıl da olabilmektedir. Bu geçici görevlendirmede ilçe sınırları içinde herhangi bir okula yapılabilmekte ve herhangi bir yolluk ve yevmiye de ödenmemektedir. Bu pozisyonda çalışan öğretmenler geçici görevlendirildikleri okul ve kurumlara alışmadan görev süreleri bitmekte ve bağ kurmaları zorlaşmaktadır. Geçici ve kısa süreli görevlendirmeler öğretmenlerin çalıştıkları okullara aidiyet duygularının oluşmasına engel olduğu gibi mesleki olarak doyum sağlayamamaları ve mesleki anlamda da aidiyet duygusunun güçlenmesi önünde engel oluşturmaktadır.

2.4. İlgili Araştırmalar

Güler, Çıkrıkçı ve Akçay (2020) “Öğretmenlerin Etkili Okul Algıları ve Mesleki Aidiyet Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı araştırmalarında mesleki aidiyet bakımından okulöncesi ve diğer branş öğretmenlerine göre sınıf öğretmenlerinin daha düşük olduğu, öğrenci sayısı 600’den fazla olan okullarda çalışanlara göre öğrenci sayısı 600’den az olan okullarda çalışan öğretmenlerin yüksek olduğu, görülmüştür. Öğretmenlerin etkili okul algıları ile mesleki aidiyetleri arasında pozitif yönlü ve doğru orantılı bir ilişkinin bulunduğu öğretmenlerin etkili okul algıları arttıkça mesleki aidiyet algılarının da arttığı görülmüştür.

Sarı (2013) çalışmasında okula aidiyet duygusunun, okul ortamlarında istenmeyen duyuşsal, bilişsel ve davranışsal özelliklerle olan ilişkisi bakımından önemsenen bir konu olduğunu tespit etmiştir.

Keskin ve Seferoğlu (2017) “Öğretmen Adaylarının Aidiyet Duyguları ve Araştırma Topluluğu Algılarıyla İlgili Bir İnceleme” adlı çalışmalarında öğretmen adaylarının mesleki, ailevi ve arkadaş grubuna ilişkin aidiyet duygularının iyi düzeyde olduğunu belirlemiştir. Ayrıca çevrimiçi araçları kullanma yeterliği yüksek bireylerin bilişsel buradalıkları ve mesleki aidiyet düzeylerinin yüksek olduğu, aidiyet duygusu alt boyutları arasında anlamlı seviyede ve pozitif ilişki bulunduğu, çevrimiçi araçları kullanabilme yeterlikleri ile becerilerinin artırılmasıyla birlikte bilgiyi yapılandırma, toplumsal buradalık algıları ve mesleki aidiyet duygularının artacağı ileri sürülmüştür.

Booker (2006) yaptığı araştırmada okula aidiyet hissini okuldan doyum ve öğrencilerde olması muhtemel depresyon olasılık ve düzeyini etkilediğini ortaya koymuştur. Yine okula aidiyetin bütünün önemli bir parçasını oluşturduğunu, çünkü öğrencilerin okula devamlarıyla, akademik başarıyla ve psikolojik iyi olmayla ilgili eğitim çıktılarını etkilediğini belirtmektedir.

Varlık ve Günbayı (2019) ‘‘Kurumsal Aidiyet İle Girişimcilik Arasındaki İlişkide Yönetsel Yeterliliğin Aracılık Rolü’’ adlı çalışmalarında kurumsal aidiyet seviyelerinin girişimcilik seviyelerine etkisinde yönetsel yeterlilik rolünün etkili olduğunu tespit etmişlerdir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

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

3.1. Araştırma Modeli

Hali hazırda var olan bir durumun tespiti sağlanmaya çalışıldığından dolayı araştırma betimsel tarama modelinde yapılmıştır. 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 merkez ve ilçelerinde norm fazlası olarak görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma evreninde 564 norm fazlası öğretmen bulunmaktadır. Araştırma evrenini temsil edecek öğretmenler arasından “tesadüfi örnekleme” yöntemiyle seçilen 178 öğretmene ulaşılarak veriler toplanmıştır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı; iki bölümden oluşmaktadır.

Anketin birinci bölümünde öğretmenlere ait genel bilgileri içeren; a) cinsiyet, b) yaş, c) eğitim düzeyi, d) kıdem, e) norm fazlası olduğu yıl f) norm fazlası iken ceza-ödül alma durumu, g) norm fazlası olduğu sürede ek ders alma durumu, h) norm fazlası olduğu sürece görevlendirildiği okul sayısı olmak üzere sekiz soru bulunmaktadır. İkinci bölümde öğretmenlerin mesleki aidiyetlerini ölçmeye yönelik “Mesleki Aidiyet Ölçeği” kullanılmıştır.

Norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyetlerini belirlemek için Keskin ve Pakdemirli (2016) tarafından geliştirilen “Mesleki Aidiyet Ölçeği” kullanılmıştır. “Mesleki

Aidiyet Ölçeği” 5’li likert tipi ölçek olup üç alt boyuttan ve 39 maddeden oluşmaktadır.

Ölçekte seçenekler;

- 1- Kesinlikle Katılmıyorum
- 2- Katılmıyorum
- 3- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum
- 4- Katılıyorum
- 5- Tamamen Katılıyorum şeklinde 5 seçenekten oluşmaktadır.

Alt boyutları boyutlar şöyle sıralanmıştır.

- (1) “Mesleki Yönetim Aidiyeti” 18 madde (22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39)
- (2) “Mesleki Örgüt Aidiyeti” 16 madde (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 20, 21)
- (3) “Mesleki Mekân Aidiyeti” 5 madde ile ölçülmüştür. (15, 16, 17, 18, 19)

Ölçeğin Cronbach Alpha değerlerinin; Meslekî Yönetim Aidiyeti 0,953; Meslekî Örgüt Aidiyeti 0,918 ve Meslekî Mekân Aidiyeti 0,758 olduğu ve yüksek düzeyde olduğu görülmüştür (Keskin ve Pakdemirli, 2016)

3.4. Verilerin Analizi

2020-2021 eğitim-öğretim yılında Denizli ili merkez ve ilçelerinde norm fazlası olarak görev yapan öğretmenlerin ölçeğe verdikleri cevaplar SPSS 24 istatistik paket programına kodlanarak girişi yapılarak ihtiyaç duyulan analizler yapılmıştır.

“Mesleki Aidiyet Ölçeği” ile elde edilen verilerin güvenilirlik ve geçerlik testi neticesinde Cronbach Alpha değeri ,968 bulunmuş ve bu sonuç toplanan verilerin güvenilirliğinin yüksek olduğu sonucunu vermiştir.

Verilerin dağılımının normal dağılım gösterip/göstermediğini test etmek için basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) testi yapılmış ve elde edilen değerlere bakıldığında aşağıda tabloda gösterilen veriler elde edilmiştir. Normallik dağılıma ilişkin veriler Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1. *Mesleki Aidiyet Ölçeği ve Alt Boyutları Verilerinin Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Analizi*

Ölçekler	Basıklık (Kurtosis) Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri
Mesleki Yönetim Aidiyeti	-,869	-,117
Mesleki Örgüt Aidiyeti	-,176	-,665
Mesleki Mekân Aidiyeti	,026	,048
Mesleki Aidiyet (Genel)	-,186	-,309

Tablo 3.1’de görüldüğü gibi ölçek verilerinin -2 ile +2 arasında olduğundan dolayı normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Bu nedenle verilerin analizinde parametrik testler kullanılmıştır. Manidarlık sınamalarında anlamlılık düzeyi olarak $\alpha = .05$ alınmıştır. Araştırmada elde edilmiş olan verilerin analizinde aşağıdaki istatistiki yöntemler izlenmiştir.

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

2) Öğretmenlerin cinsiyet, eğitim düzeyi ve ek ders ücreti alma gibi kategorik ikili değişkenler arasındaki fark analizinde “Independent Sample T” testi yapılmıştır.

3) Öğretmenlerin yaş, kıdem, norm fazlası olduğu yıl gibi ikiden fazla kategorik değişkeni inceleyen “tek yönlü varyans analizi (One way Anova)” kullanılmıştır. Bu incelemede fark görüldüğünde farkın anlamlılık testi için (Tukey HSD) kullanılmıştır.

Mesleki aidiyet Ölçeğinin ölçek aralıkları ve düzeylerini belirlemede dört aralık ve beş seçenek olduğu için (4:5=0,80) sonucunda elde edilen sayı en alt sayıdan başlayarak eklenmek suretiyle;

1,00 – 1,80 Kesinlikle Katılmıyorum

1,81 – 2,60 Katılmıyorum

2,61 – 3,40 Ne Katılıyorum ne Katılmıyorum

3,41 – 4,20 Katılıyorum

4,21 – 5,00 Tamamen Katılıyorum şeklinde yorumlanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde anketin uygulanması sonucu elde edilen verilerin istatistiki analizine ilişkin bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir. Araştırmanın katılımcıları ve alt problemlerine ilişkin bulgulara ve yorumlara aşağıda verilmiştir.

4.1. Katılımcılara İlişkin Betimsel Analiz

Araştırmaya katılarak anket sorularının tamamına cevap veren 178 öğretmene ilişkin bulgular aşağıda paylaşılmıştır.

Tablo 4.1. Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Değişken	Kategori	<i>n</i>	%
Cinsiyet	Kadın	131	73,6
	Erkek	47	26,4

Tablo 4.1’de öğretmenlerin % 73,6’sının kadın ve % 26,4’ünün erkek olduğu ve katılımcı öğretmenlerin büyük kısmının kadınlardan meydana geldiği görülmüştür.

Tablo 4.2. Öğretmenlerin Yaşa Göre Dağılımı

Değişken	Kategori	<i>n</i>	%
Yaş	20-30	65	36,5
	31-40	83	46,6
	41 ve üzeri	30	16,9

Tablo 4.2’de öğretmenlerin % 36,5’inin 20-30 yaş aralığında olduğu, % 46,6’sının 31-40 yaş aralığındakilerden oluştuğu görülürken en az katılımcı yaş aralığının ise % 16,9 ile 41 ve üzeri yaşlarda olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcı öğretmenlerin büyük kısmının orta yaşlarda olduğu söylenebilir.

Tablo 4.3. Öğretmenlerin Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı

Değişken	Kategori	n	%
Eğitim Düzeyi	Lisans	147	82,6
	Lisansüstü	31	17,4

Tablo 4.3 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin % 82,6'sının lisans mezunu olduğu ve % 17,4'ünün lisansüstü mezunu olduğu görülmüştür. Buna göre katılımcıların büyük kısmının lisans düzeyi mezunu olduğu ve eğitim düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 4.4. Öğretmenlerin Kıdeme Göre Dağılımı

Değişken	Kategori	n	%
Kıdem	0-5 yıl	54	30,3
	6-10 yıl	40	22,5
	11-15 yıl	40	22,5
	16 ve üzeri	44	24,7

Tablo 4.4'te görüldüğü şekilde katılımcı öğretmenlerin büyük çoğunluğunun kıdem olarak % 30,3'ünün 0-5 yıl kıdemi olduğu ve bunu % 24,7 ile 16 ve üzeri olanların izlediği görülürken en az katılımcıların ise % 22,5 ile 6-10 ve 11-15 yıl aralığında olanlardan oluştuğu görülmüştür.

Tablo 4.5. Öğretmenlerin Norm Fazlası Olduğu Yıla Göre Dağılımı

Değişken	Kategori	n	%
Norm Fazlası Olduğu Yıl	1 yıl	75	42,1
	2 yıl	37	20,8
	3-4 yıl	31	17,4
	5-12 yıl	35	19,7

Tablo 4.5'te görüldüğü şekilde katılımcı öğretmenlerin büyük kısmının % 42,1'inin 1 yıldır norm fazlası olduğu görülürken % 20,8'inin 2 yıldır norm fazlası olduğu ve % 19,7'sinin 5-12 yıldır norm fazlası olduğu ve % 17,4'ünün de 3-4 yıldır norm fazlası olduğu görülmüştür. Buna göre katılımcı öğretmenlerin çoğunun 1-2 yıldır norm fazlası oldukları söylenebilir.

Tablo 4.6. *Öğretmenlerinin Ödül/Ceza Alma Durumuna Göre Dağılımı*

Değişken	Kategori	n	%
Ödül/Ceza Alma Durumu	Ödül aldım	77	24,7
	Ödül almadım	83	46,6
	Ceza almadım	51	28,7

Tablo 4.6’da norm fazlası öğretmenlerin % 24,7’sinin ödül aldığı, % 46,6’sının ödül almadığı ve % 28,7’sinin ceza almadığı görülmüştür. Buna göre norm fazlası öğretmenlerden ödül alanların, almayanların ve ceza almayanların bulunduğu ve yarısına yakınının ödül almadığı görülmüştür.

Tablo 4.7. *Öğretmenlerin Ekders Alma Durumuna Göre Dağılımı*

Değişken	Kategori	n	%
Ekders Alma Durumu	Ekders aldım	116	65,2
	Ekders almadım	62	34,8

Tablo 4.7’de öğretmenlerin % 65,2’sinin ekders aldığı görülürken % 34,8’inin ekders alamadığı görülmüştür. Buna göre norm fazlası öğretmenlerin büyük kısmının görevlendirme çalıştığı ve bunun karşılığında da maaş karşılığı çalışmanın üstünde olan kısmının ücretini aldığı söylenebilir.

Tablo 4.8. *Öğretmenlerin Norm Fazlası Olduğu Dönemde Görevlendirildiği Okul Sayısı Dağılımı*

Değişken	Kategori	n	%
Görevlendirildiği Okul Sayısı	1-3	108	60,7
	4-7	33	18,5
	8’den fazla	37	20,8

Tablo 4.8 incelendiğinde öğretmenlerin norm fazlası olduğu dönemde görevlendirildikleri okul sayısı dağılımında en fazla katılımcının % 60,7 ile 1-3 okulda görevlendirildikleri görülürken bunu % 20,8 ile 8’den fazla okulda görevlendirilenler izlemiş ve en az katılımcının ise % 18,5 ile 4-7 okulda görevlendirilenler oluşturmaktadır. Buna göre norm fazlası öğretmenlerin genellikle okul ve kurumlarda görevlendirildikleri ve boş durmadıkları söylenebilir.

4.2. Alt Problemlere İlişkin Bulgular ve Yorum

“1. Norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet algıları nedir?, 2. Norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet alt boyutlarına ilişkin algıları nedir?, 3. Norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet algıları; a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Eğitim düzeyi, d) Kıdem, e) Norm fazlası olduğu yıl f) Norm fazlası iken ceza-ödül alma durumu, g) Norm fazlası olduğu sürede ekders alma durumu, h) Norm fazlası olduğu sürece görevlendirildiği okul sayısı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? olmak üzere 3 alt probleme ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

4.2.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın birinci alt problemi “Norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet algıları nedir” biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme yanıt bulmak için veriler analiz edilmiş ve Tablo 4.9’da görülen bulgulara ulaşılmıştır.

Tablo 4.9. Norm Fazlası Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Algıları Analizi

Maddeler	n	\bar{X}	s	Katılım Düzeyi
1.Mesleğimin toplumsal imajına önem verir, iyi temsil etmeye çalışırım.	178	4,50	,91	Tamamen Katılıyorum
2.Mesleğimde başarılı olduğumu düşünüyorum.	178	4,48	,74	Tamamen Katılıyorum
3.Bu mesleği kendi isteğimle tercih ettim.	178	4,39	,97	Tamamen Katılıyorum
4.Mesleğimi herkese gururla söylerim.	178	4,26	1,09	Tamamen Katılıyorum
5.Bu mesleği tercih etmiş olmaktan memnunum.	178	3,88	1,28	Katılıyorum
6.Mesleğimi değiştirmeyi asla düşünmem.	178	3,57	1,38	Tamamen Katılıyorum
7.Geçmişe dönebilseydim yine bu mesleği seçerdim.	178	3,34	1,47	Ne katılıyorum ne katılmıyorum
8.Başkalarına da bu mesleği tercih etmelerini öneririm.	178	3,21	1,39	Ne katılıyorum ne katılmıyorum
9.Bu mesleğin kişisel gelişimime katkı sağladığımı düşünüyorum.	178	3,57	1,31	Katılıyorum
10..Bu mesleğin kişisel ve ailevî yaşantıma katkı sağladığımı düşünüyorum.	178	3,43	1,33	Katılıyorum
11.Bu mesleğin sosyalleşmeme katkı sağladığımı düşünüyorum.	178	3,76	1,26	Katılıyorum
12.Görev yaptığım kurumun toplumda olumlu bir imajı vardır.	178	3,87	1,06	Katılıyorum

(Devamı arkadadır)

Tablo 4.9. Norm Fazlası Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Algıları Analizi (Devamı)

Maddeler	n	\bar{X}	s	Katılım Düzeyi
13.Kurumumun toplumsal imajına önem verir, iyi temsil etmeye çalışırım.	178	4,53	,59	Tamamen Katılıyorum
14.Bu kurumda görev yapmanın meslekî gelişimime katkı sağladığını düşünüyorum.	178	3,65	1,29	Katılıyorum
15.Kurumun hizmete hazırlama ve hizmet içi eğitim programları son derece yararlıdır.	178	3,01	1,37	Ne katılıyorum ne katılmıyorum
16.Kurumun hizmete hazırlama ve hizmet içi eğitim programlarına istekle katılırım.	178	3,15	1,37	Ne katılıyorum ne katılmıyorum
17.Kurumun kütüphane ve araştırma imkânları yeterlidir.	178	2,69	1,26	Ne katılıyorum ne katılmıyorum
18.Kurumun teknolojik donanımı (bilgisayar, internet vs.) yeterlidir.	178	3,10	1,41	Ne katılıyorum ne katılmıyorum
19.Kurumun fiziksel imkânları (bina, malzeme vs.) yeterlidir.	178	3,11	1,40	Ne katılıyorum ne katılmıyorum
20.Bu kurumda görev yapmaktan memnunum.	178	3,48	1,21	Katılıyorum
21.Emekli olduğumda bile kurumuma aidiyetimi sürdüreceğime inanıyorum.	178	2,96	1,38	Katılıyorum
22.Kurum yöneticileri mesleğinde son derece başarılıdır.	178	3,33	1,18	Katılıyorum
23.Kurum yöneticileri kurumun toplumsal imajına ve tanıtımına önem verirler.	178	3,79	1,18	Katılıyorum
24.Kurum yöneticileri çalışanların meslekî yeterliklerini sık sık denetlerler.	178	2,89	1,26	Ne katılıyorum ne katılmıyorum
25.Kurum yöneticileri çalışanların meslekî açıdan yetersiz oldukları konuları tespit etmeye yönelik araştırmalar yaparlar.	178	2,56	1,22	Katılmıyorum
26.Kurum yöneticileri hizmete hazırlama ve hizmet içi eğitim programları hazırlarken çalışanların ihtiyaçlarını dikkate alırlar.	178	2,77	1,37	Ne katılıyorum ne katılmıyorum
27.Kurum yöneticilerinin yaklaşımı insancıldır.	178	3,47	1,19	Katılıyorum
28.Kurum yöneticileri hatalara karşı hoşgörülüdürler.	178	3,30	1,16	Ne katılıyorum ne katılmıyorum
29.Kurum yöneticileri çalışanlara eşit muamele ederler.	178	2,92	1,27	Ne katılıyorum ne katılmıyorum
30.Kurum yöneticilerini mesleki sorunlarımı paylaşabilecek kadar yakın görüyorum.	178	3,07	1,36	Ne katılıyorum ne katılmıyorum
31.Kurum yöneticileri çalışanların meslekî sorunlarına duvarlıdır.	178	3,12	1,29	Ne katılıyorum ne katılmıyorum
32.Kurum yöneticileri çalışanların meslekî sorunlarına çözüm üretirler.	178	3,27	1,23	Ne katılıyorum ne katılmıyorum
33.Kurum yöneticilerini kişisel ve ailevî sorunlarımı paylaşabilecek kadar yakın görüyorum.	178	2,64	1,32	Ne katılıyorum ne katılmıyorum

(Devamı arkadadır)

Tablo 4.9. Norm Fazlası Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Algıları Analizi (Devamı)

Maddeler	n	\bar{X}	s	Katılım Düzeyi
34.Kurum yöneticileri çalışanların kişisel ve ailevî sorunlarına duvarlıdırlar.	178	2,83	1,26	Ne katılıyorum ne katılmıyorum
35.Kurum yöneticileri çalışanların kişisel ve ailevî sorunlarına çözüm üretirler.	178	2,69	1,26	Ne katılıyorum ne katılmıyorum
36.Kurum yöneticileri çalışanlar arasındaki iletişimin güçlü olmasına önem verirler.	178	3,16	1,26	Ne katılıyorum ne katılmıyorum
37.Kurum yöneticileri çalışanları birbiriyle kaynaştıracak etkinlikler düzenlerler.	178	3,16	1,26	Ne katılıyorum ne katılmıyorum
38.Kurum yöneticileri çalışanlarının motivasyonunu arttıracak etkinlikler düzenlerler.	178	3,01	1,37	Ne katılıyorum ne katılmıyorum
39.Kurum yöneticileri çalışanların başarılarını ödüllendirirler.	178	3,02	1,31	Ne katılıyorum ne katılmıyorum

Tablo 4.9’da görüldüğü şekilde norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet algıları analizi sonucunda öğretmenlerin en fazla katılım sağladıkları maddenin “Kurumumun toplumsal imajına önem verir, iyi temsil etmeye çalışırım.” Maddesine ($\bar{X}=4,53$) ortalama ile “Tamamen katılıyorum” düzeyinde en yüksek derecede katılım gösterirken, “Mesleğimin toplumsal imajına önem verir, iyi temsil etmeye çalışırım.” Maddesine ($\bar{X}=4,50$) ortalama ile “Tamamen Katılıyorum” düzeyinde izlediği ve en düşük katılımın ise Kurum yöneticileri çalışanların meslekî açıdan yetersiz oldukları konuları tespit etmeye yönelik araştırmalar yaparlar.” Maddesine ($\bar{X}=2,54$) ortalama ile “Katılmıyorum düzeyinde olduğu görülmüştür. Bunun dışında diğer maddelere katılımın ise;

“Mesleğimde başarılı olduğumu düşünüyorum. ” maddesine ($\bar{X}=4,48$) ortalama ile “Tamamen Katılıyorum”, “Bu mesleği kendi isteğimle tercih ettim. ” maddesine ($\bar{X}=4,39$) ortalama ile “Tamamen Katılıyorum”, “Mesleğimi herkese gururla söylerim.” maddesine ($\bar{X}=4,26$) ortalama ile “Tamamen Katılıyorum”, “Bu mesleği tercih etmiş olmaktan memnunum.” maddesine ($\bar{X}=3,88$) ortalama ile “Katılıyorum”, “Mesleğimi değiştirmeyi asla düşünmem. ” maddesine ($\bar{X}=3,57$) ortalama ile “Tamamen Katılıyorum”, “Geçmişe dönebilseydim yine bu mesleği seçerdim. ” maddesine ($\bar{X}=3,34$) ortalama ile “Ne katılıyorum ne katılmıyorum”, “Başkalarına da bu mesleği tercih etmelerini öneririm.” maddesine ($\bar{X}=3,21$) ortalama ile “Ne katılıyorum ne katılmıyorum”, “Bu mesleğin kişisel gelişimime katkı sağladığını düşünüyorum.” maddesine ($\bar{X}=3,57$) ortalama ile “Katılıyorum”, “Bu mesleğin kişisel ve ailevî yaşantıma katkı sağladığını düşünüyorum. ” maddesine ($\bar{X}=3,43$) ortalama ile “Katılıyorum”, “Bu mesleğin sosyalleşmeye katkı sağladığını düşünüyorum.” maddesine ($\bar{X}=3,76$) ortalama ile “Katılıyorum”, “Görev

yaptığım kurumun toplumda olumlu bir imajı vardır. ” maddesine ($\bar{X}=3,87$) ortalama ile “Katılıyorum”, “Bu kurumda görev yapmanın meslekî gelişimime katkı sağladığını düşünüyorum.” maddesine ($\bar{X}=3,65$) ortalama ile “Katılıyorum”, “Kurumun hizmete hazırlama ve hizmet içi eğitim programları son derece yararlıdır.” maddesine ($\bar{X}=3,01$) ortalama ile “Ne katılıyorum ne katılmıyorum”, “Kurumun hizmete hazırlama ve hizmet içi eğitim programlarına istekle katılırım. ” maddesine ($\bar{X}=3,15$) ortalama ile “Ne katılıyorum ne katılmıyorum”, “Kurumun kütüphane ve araştırma imkânları yeterlidir. ” maddesine ($\bar{X}=2,69$) ortalama ile “Ne katılıyorum ne katılmıyorum”, “Kurumun teknolojik donanımı (bilgisayar, internet vs.) yeterlidir. ” maddesine ($\bar{X}=3,10$) ortalama ile “ Ne katılıyorum ne katılmıyorum”, “Kurumun fiziksel imkânları (bina, malzeme vs.) yeterlidir.” maddesine ($\bar{X}=3,11$) ortalama ile “Ne katılıyorum ne katılmıyorum”, “Bu kurumda görev yapmaktan memnunum.” maddesine ($\bar{X}=3,48$) ortalama ile “Katılıyorum”, “Emekli olduğumda bile kurumuma aidiyetimi sürdüreceğime inanıyorum. ” maddesine ($\bar{X}=2,96$) ortalama ile “Katılıyorum”, “Kurum yöneticileri mesleğinde son derece başarılıdır. ” maddesine ($\bar{X}=3,33$) ortalama ile “Katılıyorum”, “Kurum yöneticileri kurumun toplumsal imajına ve tanıtımına önem verirler.” maddesine ($\bar{X}=3,79$) ortalama ile “Katılıyorum”, “Kurum yöneticileri çalışanların meslekî yeterliklerini sık sık denetlerler. ” maddesine ($\bar{X}=2,89$) ortalama ile “ Ne katılıyorum ne katılmıyorum”, “Kurum yöneticileri hizmete hazırlama ve hizmet içi eğitim programları hazırlarken çalışanların ihtiyaçlarını dikkate alırlar. ” maddesine ($\bar{X}=2,77$) ortalama ile “Ne katılıyorum ne katılmıyorum”, “Kurum yöneticilerinin yaklaşımı insancıdır. ” maddesine ($\bar{X}=3,47$) ortalama ile “Katılıyorum”, “Kurum yöneticileri hatalara karşı hoşgörülüdürler. ” maddesine ($\bar{X}=3,30$) ortalama ile “ Ne katılıyorum ne katılmıyorum”, “Kurum yöneticileri çalışanlara eşit muamele ederler.” maddesine ($\bar{X}=2,92$) ortalama ile “Ne katılıyorum ne katılmıyorum”, “Kurum yöneticilerini mesleki sorunlarımı paylaşabilecek kadar yakın görüyorum.” maddesine ($\bar{X}=3,07$) ortalama ile “Ne katılıyorum ne katılmıyorum”, “Kurum yöneticileri çalışanların meslekî sorunlarına duvarlıdırlar.” maddesine ($\bar{X}=3,12$) ortalama ile “Ne katılıyorum ne katılmıyorum”, “Kurum yöneticileri çalışanların meslekî sorunlarına çözüm üretirler. ” maddesine ($\bar{X}=3,27$) ortalama ile “Ne katılıyorum ne katılmıyorum”, “Kurum yöneticilerini kişisel ve ailevî sorunlarımı paylaşabilecek kadar yakın görüyorum. ” maddesine ($\bar{X}=2,64$) ortalama ile “Ne katılıyorum ne katılmıyorum”, “Kurum yöneticileri çalışanların kişisel ve ailevî sorunlarına duvarlıdırlar. ” maddesine ($\bar{X}=2,83$) ortalama ile “Ne katılıyorum ne katılmıyorum”, “Kurum yöneticileri çalışanların kişisel ve ailevî sorunlarına çözüm

üretirler.” maddesine ($\bar{X}=2,69$) ortalama ile “Ne katılıyorum ne katılmıyorum”, “Kurum yöneticileri çalışanlar arasındaki iletişimin güçlü olmasına önem verirler.” maddesine ($\bar{X}=3,16$) ortalama ile “Ne katılıyorum ne katılmıyorum”, “Kurum yöneticileri çalışanları birbiriyle kaynaştıracak etkinlikler düzenlerler.” maddesine ($\bar{X}= 3,16$) ortalama ile “Ne katılıyorum ne katılmıyorum”, “Kurum yöneticileri çalışanlarının motivasyonunu arttıracak etkinlikler düzenlerler. ” maddesine ($\bar{X}=3,01$) ortalama ile “Ne katılıyorum ne katılmıyorum”, “Kurum yöneticileri çalışanların başarılarını ödüllendirirler.” maddesine ($\bar{X}=3,02$) ortalama ile “Ne katılıyorum ne katılmıyorum” düzeyinde olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin kurumlarının ve mesleklerinin toplumsal imajlarına dikkat ederek temsil etme konusunda çok fazla dikkat ettikleri söylenebilir. Ancak yöneticileri tarafından çalışanlarının yetersizliklerinin araştırılması konusunun olmadığını düşündükleri görülmüştür. Bu bulgu iş yükü yoğunluğu, denetimin kendilerine bırakılması nedeniyle öğretmenlerin ders denetiminin maarif müfettişlerinden alınması, yöneticilere çalışanlarının yetersizliği ile ilgili şikayetlerin olmaması gibi nedenlerden kaynaklı olabilir. Genel itibariyle norm kadro fazlası öğretmenlerinin aidiyet duygularının orta ve üstü düzeyinde olması son derece olumlu görülmüştür. Çünkü belli bir okul, yönetici, öğrenci ve velileri bile olmayan sürekli görevlendirme çalışan bu öğretmenlerin aidiyet duygularının bu düzeyde olması öğretmenlerin mesleklerine olan aidiyet ve tutkularının gücünü göstermektedir.

4.2.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın ikinci alt problemi “Norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet alt boyutlarına ilişkin algıları nedir?” biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme yanıt bulmak için veriler analiz edilmiş ve Tablo 4.10’da görülen bulgulara ulaşılmıştır.

Tablo 4.10. *Norm Fazlası Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Alt Boyutlar ve Genel Algıları Analizi*

Alt Boyutları ve Genel	<i>n</i>	\bar{X}	<i>ss</i>	Katılım Düzeyi
Mesleki Yönetim Aidiyeti	178	2,91	,97	Ne katılıyorum ne katılmıyorum
Mesleki Örgüt Aidiyeti	178	3,81	,82	Katılıyorum
Mesleki Mekân Aidiyeti	178	3,01	,94	Ne katılıyorum ne katılmıyorum
Mesleki Aidiyet (Genel)	178	3,36	,83	Ne katılıyorum ne katılmıyorum

Tablo 4.10’da norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet alt boyutlar ve genel algıları analizi sonucunda en yüksek katılımın ($\bar{X}=3,81$) ortalama ile mesleki örgüt aidiyeti alt boyutunda ve “Katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmüştür. Diğer alt boyutlar mesleki mekan aidiyetinde ($\bar{X}=3,01$) ortalama ile “Ne katılıyorum ne katılmıyorum” düzeyinde ve en düşük katılımın ise Mesleki yönetim aidiyeti alt boyutunda ($\bar{X}=2,91$) ortalama ile “Ne katılıyorum ne katılmıyorum” düzeyinde olduğu görülmüştür. Mesleki aidiyetin genel olarak analizinde ise ($\bar{X}=3,36$) ortalama ile “Ne katılıyorum ne katılmıyorum” düzeyinde olduğu görülmüştür. Elde edilen bu bulgulardan norm fazlası olarak çalışan öğretmenlerin mesleki örgüt aidiyetlerinin ortalamanın üstünde olduğu ve yüksek olduğu ancak diğer alt boyutlar mesleki mekan ve mesleki yönetim olarak orta düzeyde aidiyet duygularının olduğu ve yine genel olarak düşünüldüğünde mesleki aidiyet duygularının orta düzeyde olduğu söylenebilir. Bunun nedeni ise norm fazlası öğretmenlerin belirli bir okul, yönetici ve öğretmenle tam zamanlı ve uzun süre çalışamamalarından kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

4.2.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet algıları; a) cinsiyet, b) yaş, c) eğitim düzeyi, d) kıdem, e) norm fazlası olduğu yıl f) norm fazlası iken ceza-ödül alma durumu, g) norm fazlası olduğu sürede ekders alma durumu, h) norm fazlası olduğu sürece görevlendirildiği okul sayısı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme yanıt bulmak için veriler analiz edilmiş ve Tablolarda görülen bulgulara ulaşılmıştır.

Norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet algılarının cinsiyet değişkenine göre t testi sonuçları” Tablo 4.11’de verilmiştir.

Tablo 4.11. Norm Fazlası Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Algılarının Cinsiyete Göre Analizi

Mesleki aidiyet ve alt boyutlar	Cinsiyet	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Mesleki Yönetim Aidiyeti	Kadın	131	2,90	,96	-,29	,77
	Erkek	47	2,94	1,02		
Mesleki Örgüt Aidiyeti	Kadın	131	3,79	,82	-,29	,76
	Erkek	47	3,84	,83		
Mesleki Mekân Aidiyeti	Kadın	131	2,93	,94	-2,01	,04*
	Erkek	47	3,25	,91		
Mesleki Aidiyet (Genel)	Kadın	131	3,34	,81	-,58	,55
	Erkek	47	3,42	,87		

* $p < 0,05$

Tablo 4.11’de görüldüğü gibi yapılan t testi sonucunda Norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet algılarının cinsiyete göre;

Mesleki Yönetim Aidiyeti ($t = -,29$; $p > 0,05$), Mesleki Örgüt Aidiyeti ($t = -,29$; $p > 0,05$) alt boyutlarıyla mesleki aidiyet genel ($t = -,58$; $p > 0,05$) algılarının cinsiyete göre değişmediği ancak Mesleki Mekân Aidiyeti alt boyutunun ($t = -2,01$; $p < 0,05$) ise cinsiyete farklılık gösterdiği görülmüştür. Mesleki mekan boyutundaki farklılığın ortalamalara bakıldığında erkeklerde daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgulardan norm fazlası olan öğretmenlerin mesleki yönetim, mesleki örgüt boyutlarıyla genel olarak mesleki aidiyet algılarının kadın ya da erkek olma durumuna göre değişmediği ve benzer olduğu söylenebilir. Ancak mesleki mekan boyutunda kadın ve erkeklerin mesleki aidiyet algılarının farklı olduğu görülmektedir. Bunun nedeni ise erkeklerin daha fazla okullara görevlendirilmeleri, dezavantajlı ve uzak yerlere daha çok erkeklerin görevlendirilmeleri olabilir. Bu durum erkeklerin nereye giderlerse gitsinler yaptıkları işin öğretmenlik olduğu ve bunu kanıksadıkları sonucunu doğurduğu şeklinde yorumlanabilir.

Öğretmenlerin “Norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet algılarının yaş değişkenine göre Anova testi sonuçları” Tablo 4.12’de verilmiştir.

Tablo 4.12. Norm Fazlası Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Algılarının Yaşa Göre Analizi

Mesleki aidiyet ve alt boyutlar	Yaş	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	Fark
Mesleki Yönetim Aidiyeti	20-30	65	2,91	,88	,01	,98	Yok
	31-40	83	2,90	1,08			
	41 ve üzeri	30	2,93	,89			
Mesleki Örgüt Aidiyeti	20-30	65	3,94	,59	2,49	,08	Yok
	31-40	83	3,66	,92			
	41 ve üzeri	30	3,93	,93			
Mesleki Mekân Aidiyeti	20-30	65	2,88	,83	2,07	,12	Yok
	31-40	83	3,01	,97			
	41 ve üzeri	30	3,30	1,02			
Mesleki Aidiyet (Genel)	20-30	65	3,40	,68	,52	,59	Yok
	31-40	83	3,29	,93			
	41 ve üzeri	30	3,45	,84			

* $p>0,05$

Tablo 4.12’de Anova testi analizi sonuçlarına göre norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet algılarının yaşa göre;

Mesleki Yönetim Aidiyeti ($F= ,01$; $p>0,05$), Mesleki Örgüt Aidiyeti ($F= 2,49$; $p>0,05$), Mesleki Mekân Aidiyeti ($F= 2,07$; $p>0,05$) alt boyutları ile Mesleki Aidiyet (Genel) olarak ($F= ,52$; $p>0,05$) algılarının anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Dolayısıyla norm fazlası öğretmenlerin yaşlarının küçük olma ya da büyük olma durumuna göre mesleki aidiyet algıları üzerinde herhangi bir farklılık göstermediği söylenebilir.

Norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet algılarının eğitim düzeyi değişkenine göre t testi sonuçları” Tablo 4.13’te verilmiştir.

Tablo 4.13. Norm Fazlası Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Algılarının Eğitim Düzeyine Göre Analizi

Mesleki aidiyet ve alt boyutlar	Eğitim Düzeyi	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Mesleki Yönetim Aidiyeti	Lisans	147	2,88	,99	-,75	,45
	Lisansüstü	31	3,03	,93		
Mesleki Örgüt Aidiyeti	Lisans	147	3,79	,87	-,46	,64
	Lisansüstü	31	3,87	,55		
Mesleki Mekân Aidiyeti	Lisans	147	3,06	,95	1,53	,12
	Lisansüstü	31	2,78	,83		
Mesleki Aidiyet (Genel)	Lisans	147	3,35	,87	-,43	,66
	Lisansüstü	31	3,42	,55		

* $p>0,05$

Tablo 4.13'te görüldüğü gibi yapılan t testi sonucunda Norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet algılarının eğitim düzeylerine göre;

Mesleki Yönetim Aidiyeti ($t=-,75$; $p>0,05$), Mesleki Örgüt Aidiyeti ($t=-,46$; $p>0,05$), Mesleki Mekân Aidiyeti ($t=1,53$; $p>0,05$) alt boyutlarıyla genel Mesleki Aidiyet ($t=-,43$; $p>0,05$) algılarının öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre anlamlı düzeyde değişiklik göstermediği görülmüştür. Bu bulgulardan norm fazlası olan öğretmenlerin mesleki yönetim, mesleki örgüt ve mesleki mekan boyutlarıyla genel olarak mesleki aidiyet algılarının lisans ya da lisansüstü düzeyde mezun olma durumuna göre değişmediği ve aidiyet algılarının benzer olduğu söylenebilir.

Norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet algılarının kıdem değişkenine göre Anova testi sonuçları” Tablo 4.14’te verilmiştir.

Tablo 4.14. *Norm Fazlası Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Algılarının Kıdeme Göre Analizi*

Mesleki aidiyet ve alt boyutlar	Kıdem	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	Fark
Mesleki Yönetim Aidiyeti	0-5 yıl	54	2,92	,90	,02	,99	Yok
			2,90	1,08			
			2,88	1,07			
			2,93	,90			
Mesleki Örgüt Aidiyeti	6-10 yıl	40	3,99	,56	1,82	,14	Yok
			3,77	1,00			
			3,59	,89			
			3,81	,82			
Mesleki Mekân Aidiyeti	11-15 yıl	40	2,89	,74	,82	,48	Yok
			2,94	1,30			
			3,11	,73			
			3,15	,94			
Mesleki Aidiyet (Genel)	16 yıl ve üzeri	44	3,43	,67	,29	,82	Yok
			3,32	1,06			
			3,27	,83			
			3,38	,77			

* $p>0,05$

Tablo 4.14’te Anova testi analizi sonuçlarına göre norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet algılarının öğretmenlerin kıdemine göre;

Mesleki Yönetim Aidiyeti ($F= ,02$; $p>0,05$), Mesleki Örgüt Aidiyeti ($F= 1,82$; $p>0,05$), Mesleki Mekân Aidiyeti ($F= ,82$; $p>0,05$) alt boyutları ile Mesleki Aidiyet

(Genel) olarak ($F= ,29$; $p>0,05$) algılarının kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Dolayısıyla norm fazlası öğretmenlerin kıdemlerinin az ya da çok olma durumunun mesleki aidiyet algıları üzerinde herhangi bir farklılık göstermediği ve öğretmenlerin algılarının benzer olduğu söylenebilir.

Norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet algılarının norm fazlası olduğu yıl değişkenine göre Anova testi sonuçları” Tablo 4.15’te verilmiştir.

Tablo 4.15 Norm Fazlası Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Algılarının Norm Fazlası Olduğu Yıla Göre Analizi

Mesleki aidiyet ve alt boyutlar	Norm Fazlası Olduğu Yıl	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	Fark
Mesleki Yönetim Aidiyeti	1 yıl	75	3,24	,87	7,85	,00*	1-3;
	2 yıl	37	2,97	,97			
	3-4 yıl	31	2,35	1,16			
	5-12 yıl	35	2,65	,71			
Mesleki Örgüt Aidiyeti	1 yıl	75	4,06	,67	6,64	,00*	1-3;
	2 yıl	37	3,87	,70			
	3-4 yıl	31	3,47	,99			
	5-12 yıl	35	3,48	,89			
Mesleki Mekân Aidiyeti	1 yıl	75	3,34	,85	6,09	,00*	1-3;
	2 yıl	37	2,89	1,11			
	3-4 yıl	31	2,76	,95			
	5-12 yıl	35	2,66	,69			
Mesleki Aidiyet (Genel)	1 yıl	75	3,67	,73	9,27	,00*	1-3;
	2 yıl	37	3,39	,84			
	3-4 yıl	31	2,92	,98			
	5-12 yıl	35	3,04	,56			
* $p<0,05$	1. 1 yıl	2. 2 yıl	3. 3-4 yıl	4. 5-12 yıl			

Tablo 4.15’te Anova testi analizi sonuçlarına göre norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet algılarının öğretmenlerin norm fazlası olduğu yıla göre;

Mesleki Yönetim Aidiyeti ($F= 7,85$; $p<0,05$), Mesleki Örgüt Aidiyeti ($F= 6,64$; $p<0,05$), Mesleki Mekân Aidiyeti ($F= 6,09$; $p<0,05$) alt boyutları ile Mesleki Aidiyet (Genel) olarak ($F= 9,27$; $p<0,05$) algılarının norm fazlası oldukları yıl değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu test etmek için yapılan Post Hoc Tukey analizi sonucunda;

Mesleki Yönetim Aidiyeti alt boyutunda norm fazlası olduğu yıl 1 olanlarla ($\bar{X}=3,24$), 3-4 yıl ($\bar{X}=2,35$) olanlar arasında, 1 olanlarla ($\bar{X}=3,24$), 5-12 yıl ($\bar{X}=2,65$) olanlar

arasında ve 2 olanlarla ($\bar{X}=2,97$), 3-4 yıl ($\bar{X}=2,35$) olanlar arasında anlamlı farklılık görülmüştür.

Mesleki Örgüt Aidiyeti alt boyutunda norm fazlası olduğu yıl 1 olanlarla ($\bar{X}=4,06$), 3-4 yıl ($\bar{X}=3,47$) olanlar arasında, 1 olanlarla ($\bar{X}=4,06$), 5-12 yıl ($\bar{X}=3,48$) olanlar arasında anlamlı farklılık görülmüştür.

Mesleki Mekân Aidiyeti alt boyutunda norm fazlası olduğu yıl 1 olanlarla ($\bar{X}=3,34$), 3-4 yıl ($\bar{X}=2,76$) olanlar arasında, 1 olanlarla ($\bar{X}=3,34$), 5-12 yıl ($\bar{X}=2,66$) olanlar arasında anlamlı farklılık görülmüştür.

Mesleki Aidiyet (Genel) olarak norm fazlası olduğu yıl 1 olanlarla ($\bar{X}=3,67$), 3-4 yıl ($\bar{X}=2,92$) olanlar arasında, 1 olanlarla ($\bar{X}=3,67$), 5-12 yıl ($\bar{X}=3,04$) olanlar arasında anlamlı farklılık görülmüştür.

Özetle; norm fazlası olduğu yıl az olanlarla (1 yıl) çok olanlar arasında (3-4 ve 5-12 yıl) anlamlı farklılık görülmüştür. Farklılıkla ilgili olarak norm fazlası olduğu yıl arttıkça aidiyet duygusunun azaldığı söylenebilir.

Norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet algılarının norm fazlası iken ödül/ceza alma durumu değişkenine göre Anova testi sonuçları” Tablo 4.16’da verilmiştir.

Tablo 4.16. *Norm Fazlası Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Algılarının Norm Fazlası Olduğu Dönemde Ödül/ceza Alma Durumuna Göre Analizi*

Mesleki aidiyet ve alt boyutlar	Ödül/Ceza Alma Durumu	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	Fark
Mesleki Yönetim Aidiyeti	Ödül alan	44	2,89	1,13	,10	,90	Yok
	Ödül almayan	83	2,94	,96			
	Ceza almayan	51	2,87	,87			
Mesleki Örgüt Aidiyeti	Ödül alan	44	3,92	,85	,52	,59	Yok
	Ödül almayan	83	3,77	,84			
	Ceza almayan	51	3,76	,76			
Mesleki Mekân Aidiyeti	Ödül alan	44	3,26	,92	2,48	,08	Yok
	Ödül almayan	83	2,98	1,03			
	Ceza almayan	51	2,84	,75			
Mesleki Aidiyet (Genel)	Ödül alan	44	3,42	,89	,26	,77	Yok
	Ödül almayan	83	3,36	,87			
	Ceza almayan	51	3,30	,70			

**p*>0,05 1. Ödül alan 2. Ödül almayan 3. Ceza almayan

Tablo 4.16’da Anova testi analizi sonuçlarına göre norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet algılarının öğretmenlerin norm fazlası olduğu sürede ödül/ceza alma durumuna göre;

Mesleki Yönetim Aidiyeti ($F= ,10$; $p>0,05$), Mesleki Örgüt Aidiyeti ($F= ,52$; $p>0,05$), Mesleki Mekân Aidiyeti ($F= 2,48$; $p>0,05$) alt boyutları ile Mesleki Aidiyet (Genel) olarak ($F= ,26$; $p>0,05$) algılarının norm fazlası oldukları süre içinde ödül/ceza alma durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Dolayısıyla norm fazlası öğretmenlerin norm fazlası iken ödül/ceza alıp almama durumuna göre mesleki aidiyet algılarında herhangi bir farklılık olmadığı ve algılarının benzer olduğu söylenebilir.

Norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet algılarının norm fazlası olduğu sürede ekders alma durumu değişkenine göre t testi sonuçları” Tablo 4.17’de verilmiştir.

Tablo 4.17. *Norm Fazlası Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Algılarının Norm Fazlası Olduğu Sürede Ekders Alma Durumuna Göre Analizi*

Mesleki aidiyet ve alt boyutlar	Ekders Alma Durumu	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Mesleki Yönetim Aidiyeti	Ekders alan	116	2,91	,97	-,01	,98
	Ekders almayan	62	2,91	,99		
Mesleki Örgüt Aidiyeti	Ekders alan	116	3,75	,84	-1,18	,25
	Ekders almayan	62	3,90	,78		
Mesleki Mekân Aidiyeti	Ekders alan	116	3,01	,90	-,10	,91
	Ekders almayan	62	3,02	1,01		
Mesleki Aidiyet (Genel)	Ekders alan	116	3,33	,82	-,52	,60
	Ekders almayan	62	3,40	,84		

* $p>0,05$

Tablo 4.17’de görüldüğü gibi yapılan t testi sonucunda Norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet algılarının norm fazlası iken ekders alma durumuna göre;

Mesleki Yönetim Aidiyeti ($t=-,01$; $p>0,05$), Mesleki Örgüt Aidiyeti ($t=-1,18$; $p>0,05$), Mesleki Mekân Aidiyeti ($t=-,10$; $p>0,05$) alt boyutlarıyla genel Mesleki Aidiyet ($t=-,52$; $p>0,05$) algılarının öğretmenlerin norm fazlası olduğu dönemde ekders ücreti alma durumlarına göre anlamlı düzeyde değişiklik göstermediği görülmüştür. Bu bulgulardan norm fazlası öğretmenlerin norm fazlası olduğu zamanlarda ekders ücreti alma durumuna göre mesleki yönetim, mesleki örgüt ve mesleki mekan boyutlarıyla genel olarak mesleki aidiyet algılarının değişmediği ve aidiyet algılarının benzer olduğu söylenebilir.

Norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet algılarının norm fazlası olduğu sürede görevlendirildiği okul sayısı değişkenine göre Anova testi sonuçları” Tablo 4.18’de verilmiştir.

Tablo 4.18. *Norm Fazlası Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Algılarının Norm Fazlası Olduğu Dönemde Görevlendirildiği Okul Sayılarına Göre Analizi*

Mesleki aidiyet ve alt boyutlar	Görevlendirildiği Okul Sayısı	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	Fark
Mesleki Yönetim Aidiyeti	1-3	108	3,08	,99	5,16	,00*	1-3
	4-7	33	2,77	1,04			
	8’den fazla	37	2,52	,75			
Mesleki Örgüt Aidiyeti	1-3	108	3,98	,76	7,15	,00*	1-3
	4-7	33	3,63	,76			
	8’den fazla	37	3,45	,91			
Mesleki Mekân Aidiyeti	1-3	108	3,18	,93	5,51	,00*	1-3
	4-7	33	2,87	,83			
	8’den fazla	37	2,63	,92			
Mesleki Aidiyet (Genel)	1-3	108	3,54	,83	7,71	,00*	1-3
	4-7	33	3,21	,78			
	8’den fazla	37	2,97	,71			
* <i>p</i> <0,05	1. 1-3	2. 4-7	3. 8’den fazla				

Tablo 4.18’de Anova testi analizi sonuçlarına göre norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet algılarının öğretmenlerin norm fazlası olduğu sürede görevlendirildikleri okul sayısına göre;

Mesleki Yönetim Aidiyeti ($F= 5,16$; $p<0,05$), Mesleki Örgüt Aidiyeti ($F= 7,15$; $p<0,05$), Mesleki Mekân Aidiyeti ($F= 5,51$; $p<0,05$) alt boyutları ile Mesleki Aidiyet (Genel) olarak ($F= 7,71$; $p<0,05$) algılarının norm fazlası oldukları süre içinde görevlendirildikleri okul sayısına göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu test etmek için yapılan post Hoc Tukey analizi sonucunda;

Mesleki Yönetim Aidiyeti alt boyutunda norm fazlası olduğu süreçte görevlendirildiği okul sayısı 1-3 olanlarla ($\bar{X}=3,08$), görevlendirildiği okul sayısı 8’den fazla olanlar ($\bar{X}=2,52$) arasında anlamlı farklılık görülmüştür.

Mesleki Örgüt Aidiyeti alt boyutunda norm fazlası olduğu süreçte görevlendirildiği okul sayısı 1-3 olanlarla ($\bar{X}=3,98$), görevlendirildiği okul sayısı 8’den fazla olanlar ($\bar{X}=3,45$) arasında anlamlı farklılık görülmüştür.

Mesleki Mekân Aidiyeti alt boyutunda norm fazlası olduğu süreçte görevlendirildiği okul sayısı 1-3 olanlarla ($\bar{X}=3,18$), görevlendirildiği okul sayısı 8'den fazla olanlar ($\bar{X}=2,63$) arasında anlamlı farklılık görülmüştür.

Mesleki Aidiyet (Genel) olarak norm fazlası olduğu süreçte görevlendirildiği okul sayısı 1-3 olanlarla ($\bar{X}=3,54$), görevlendirildiği okul sayısı 8'den fazla olanlar ($\bar{X}=2,97$) arasında anlamlı farklılık görülmüştür.

Genel itibariyle bakıldığında bütün alt boyutlar ve genel mesleki aidiyet algısında görevlendirilen okul sayısı 1-3 olanlarla 8'den fazla olanlar arasında fark olduğu ve görevlendirildiği okul sayısı arttıkça mesleki aidiyet duygusunun azaldığı görülmüştür. Buna göre norm fazlası öğretmenlerin görevlendirildikleri okul sayısı arttıkça mesleki aidiyet duygularının azaldığı yargısına ulaşılabilir. Bunun sebeplerinin kısa süreli okul görevlendirmeleri ve bu sebepten kaynaklı olarak öğretmenlerin bu okullara alışamamaları, öğretmenlerin çok fazla okulda görevlendirilmesinden dolayı gittikleri okulların iklim ve kültürüne alışamamaları, dostluk ve arkadaşlık kuramamaları, geçici görevli olmalarından kaynaklı öğrenci, öğretmen, yöneticiler ve velilerin onları kabullenmede zorluk çekmeleri, öğrencilerle kısa süreli ilişkiler gibi nedenlerden dolayı öğretmenlerin mesleki olarak doyum elde edememeleri ve kendilerini yedek gibi görmeleri gibi nedenler olduğu düşünülmektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma ve Sonuç

Denizli genelinde norm fazlası olan öğretmenlerin mesleki aidiyet algılarının ve bu algılarının kişisel değişkenlere göre değişip/değişmediğinin incelendiği bu çalışmada analizler sonucunda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Norm fazlası öğretmenlerin en yüksek katılım gösterdiği boyutun mesleki örgüt aidiyeti olduğu görülürken mesleki mekân ile mesleki yönetim aidiyeti alt boyutunda orta düzeyde katılımlarının olduğu görülmüştür. Mesleki aidiyetin genel olarak orta düzeyde olduğu görülmüştür. Bu durum, norm fazlası öğretmenlerin belirli bir okul, belirli bir yönetici ve belli öğretmenlerle tam zamanlı ve uzun süre çalışmamaları ile açıklanabilir.

Norm fazlası öğretmenlerin mesleki yönetim aidiyeti, mesleki örgüt aidiyeti alt boyutlarıyla mesleki aidiyet genel algılarının cinsiyete göre değişmediği ancak mesleki mekân aidiyeti alt boyutunun cinsiyete göre farklılık gösterdiği ve bu farklılığın erkekler lehine olduğu bulunmuştur. Bunun nedeni erkeklerin daha çok sayıda okullara görevlendirilmeleri ve dezavantajlı ve uzak yerlere de görevlendirilmeleri olabilir. Hal böyle olunca da erkeklerin nereye giderlerse gitsinler yaptıkları işin öğretmenlik olduğu ve bunu kanıksadıkları sonucunu doğurduğu şeklinde yorumlanabilir.

Norm fazlası öğretmenlerin yaşa göre mesleki yönetim aidiyeti, mesleki örgüt aidiyeti, mesleki mekân aidiyeti alt boyutlarıyla genel olarak mesleki aidiyet algılarının anlamlı farklılık göstermediği ve öğretmenlerin yaşları ne olursa olsun mesleki aidiyet algılarının benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Norm fazlası öğretmenlerin mesleki yönetim aidiyeti, mesleki örgüt aidiyeti, mesleki mekân aidiyeti alt boyutlarıyla genel mesleki aidiyet algılarının öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre anlamlı düzeyde değişiklik göstermediği sonucundan hareketle, norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet algılarının lisans ya da lisansüstü düzeyde mezun olma durumuna göre değişmediği ve aidiyet algılarının benzer olduğu ve eğitim düzeyi farklılığının aidiyet algıları üzerinde farklılık yaratacak derecede etkili olmadığı söylenebilir.

Norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet algılarının öğretmenlerin kıdemine göre mesleki yönetim aidiyet, mesleki örgüt aidiyeti, mesleki mekân aidiyeti alt boyutları ile genel olarak anlamlı farklılık göstermediği sonucundan hareketle, kıdemlerinin az ya da çok olma durumunun mesleki aidiyet algılarında herhangi bir farklılık göstermediği ve öğretmenlerin algılarının benzer olduğu söylenebilir. Bu bulgu öğretmenlerin mesleki aidiyet algılarının kıdeme göre değişmediği ve kademelerin az ya da çok olmasının belirgin bir etki yaratmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Norm fazlası mesleki yönetim aidiyeti, mesleki örgüt aidiyeti, mesleki mekân aidiyeti alt boyutları ile genel olarak mesleki aidiyet algılarının norm fazlası oldukları yıl değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği bu farklılığın norm fazlası olduğu yıl az olanlarla (1 yıl) çok olanlar arasında (3-4 ve 5-12 yıl) olduğu görülmüştür. Farklılıkla ilgili olarak norm fazlası olduğu yıl arttıkça aidiyet duygusunun azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun sebeplerinin norm kadro fazlası olan öğretmenlerin belirli bir okul, yönetici, öğrenci ve velilerinin olmaması ve sık yapılan görevlendirmelerden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Bu sürenin uzun olması aidiyet hissini arttıracak öğretmenlik mesleği -ki bunu da yapabilirlerse- dışında okul, yönetici ve çalışma arkadaşları, öğrenci, veliler, okul kültürü ve iklimi gibi aidiyet duygusunu oluşturacak ve arttıracak öğelerden yoksun olma süresi arttıkça aidiyet duygusunun giderek azalması beklenen bir durum olarak görülmektedir. Bu durum literatürde Sarı'nın (2013) çalışmasında elde ettiği okul ortamlarında istenmeyen bilişsel ve davranışsal özellikler bulgusuyla örtüşmektedir. Nitekim görevlendirme öğretmenini okullarda yöneticiler başta olmak üzere veli ve öğrencilerin de istemediği bulgusuna ulaşmıştır.

Norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet algılarının öğretmenlerin mesleki yönetim aidiyeti, mesleki örgüt aidiyeti, mesleki mekân aidiyeti alt boyutları ile genel olarak norm fazlası oldukları süre içinde ödül/ceza alma durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği ve norm fazlası iken ödül/ceza alıp almama durumuna göre mesleki aidiyet algılarında herhangi bir farklılık olmadığı ve algılarının benzer olduğu tespit edilmiştir.

Norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet algılarının tüm alt boyutlarda ve genel olarak ekders ücreti alma durumlarına göre anlamlı düzeyde değişiklik göstermediği bulunmuştur. Buradan hareketle öğretmenlerin ekders alsın ya da almasın mesleki aidiyet algılarının değişmediği ve aidiyet algılarının benzer olduğu sonucuna ulaşılabilir. Öğretmenlik gibi ulvi bir mesleği icra eden öğretmenlerin mesleki aidiyet algılarının ek ders durumuna göre değişiklik göstermemesi öğretmenlerin aidiyetleri açısından olumlu bir bulgu olarak görülebilir.

Norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet algılarının öğretmenlerin mesleki yönetim aidiyeti, mesleki örgüt aidiyeti, mesleki mekân aidiyeti alt boyutları ile genel olarak norm fazlası oldukları süre içinde görevlendirildikleri okul sayısına göre anlamlı farklılık gösterdiği ve bu farklılığın görevlendirilen okul sayısı 1-3 olanlarla 8'den fazla olanlar arasında olduğu ve görevlendirildiği okul sayısı arttıkça mesleki aidiyet duygusunun azaldığı görülmüştür. Bu durum norm kadro olduğu yılın artmasıyla da oluşabilmekte ve görevlendirildiği okul sayısı her yıl sürekli artmaktadır. Okullarda yöneticiler, öğrenci ve veliler başta olmak üzere mesai arkadaşları tarafından da çok istenen bir durum olmayan görevlendirme, çalışma durumunu ve bunun sürekli artması aslında norm kadro fazlası çalışan öğretmenler için de çok istenen bir durum değildir ve görevlendirme sayısı arttıkça değişen çevre, okul, öğrenci veli, öğretmen vb. etkenler aidiyet duygusunu arttırmaktan maalesef uzaktır. Zira kısa süre sonra zaten görevlendirme bitecek bir başka okul, öğretmen, öğrenci ve veli ile çalışılacaktır. Dolayısıyla henüz tanışma, kaynaşma bile tam kurulamadan biten kısa süreli görevlendirmelerde aidiyet duygusunun oluşması beklenemez. Dolayısıyla görevlendirilen okul sayısı arttıkça hangi okula ve neye göre aidiyet duygusu oluşacak ve artacak sorusu yanıtız kalmaktadır.

5.2. Öneriler

- Norm fazlası durumunda olan öğretmenlerin görevlendirildikleri okulda ihtiyaç durumunun devam etmesi halinde görevlendirilmeleri sürekli yenilenebilir.
- Norm fazlası öğretmenlerin aidiyet duygularını arttırıcı faaliyetler yapılabilir ya da herhangi bir okulla ilişkilendirilerek o okula olan aidiyet duygusu arttırılabilir.
- Norm fazlası durumunda olan öğretmenlerin hizmet puanlarının arttırılması için pozitif ayrımcılık yapılarak norma girmeleri teşvik edilebilir.
- Norm fazlası durumunda olan öğretmenlerin sayıca azaltılmasına yönelik bölge normu uygulamasından vazgeçilmelidir.
- Norm fazlası durumunda olan öğretmenlerin mesleki aidiyet duygusunun çok azalmaması için norm fazlasında belirli bir üst süre tanımlanarak bu sürenin bitiminde o öğretmenlerin norma girmesi sağlanabilir.
- Seçmeli dersler, öğrenci azaltılması, derslik iptali gibi keyfi ve sübjektif kriterlerle normun düşürülmesi uygulamaları kaldırılabilir.
- Norm fazlası öğretmenlerin re'sen atanmalarının önüne geçilebilir.

- Norm fazlalarının her atama döneminde öncelikli atanması sağlanarak norma girmeleri teşvik edilebilir.
- Çok kısa süreli görevlendirmeler yapılmayabilir.

KAYNAKÇA

- Aslan, Ş. (2014). *Anadolu liselerinde etkili okul kavramının yönetici ve öğretmen algılarına göre değerlendirilmesi (Batman ili örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Zirve Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
- Aytaç, K. (1984). *Eğitim Politikası üzerine Konuşmalar*. Ankara :Ankara Üniversitesi Yayınları.
- Aytaç, Ö. (2005). Modern bürokrasiler ve yabancılaşma ethosu. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, 319-348.
- Bacanlı, H. (2004). *Gelişim ve öğrenme* (6. Baskı) Ankara: Nobel Yayınları.
- Balcı, A. (1993). *Etkili okul. Kuram, uygulama ve araştırma*. Yavuz Dağıtım.
- Booker, K. C. (2006). School belonging and the African American adolescent: What do we know and where should we go? *The High School Journal*, 89(4), 1-7.
- Cemalcılar, Z. (2010). Schools as socialization con-texts: Understanding the impact of school climate factors on students' sense of school belonging. *Applied Psychology: An International Review*, 59 (2), 243–272.
- Durkheim, E. (2006). *Toplumsal iş bölümü*, (Çev. Ozankaya, Ö.). İstanbul: Cem Yayınevi.
- Duru, E. (2015). Genel Aidiyet Ölçeğinin Psikometrik Özellikleri: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(44).
- Duru, E., & Balkıs, M. (2015). Birey-Çevre Uyumu, Aidiyet Duygusu, Akademik Doyum ve Akademik Başarı Arasındaki İlişkilerin Analizi. *Ege Eğitim Dergisi*, 16(1), 122-141.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. Avıç Basımevi.
- Ersanlı, K., & Koçyiğit, M. (2013). Ait olma ölçeği'nin psikometrik özellikleri. *International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(12), 751-764.
- Froom, E. (1993). *Sahip olmak ya da olmamak* (Çev. Arıtan, A.). İstanbul: Arıtan Yayınları.
- Goodenow, C. ve Grady, K. E. (1993). The relation-ship of school belonging and friends' values to academic motivation among urban adolescent stu-dents. *The Journal of Experimental Education*, 62 (1), 60-71.

- Gordon, F. C. (2010). *School belonging: An exploration of secondary students' perceptions of life at school*. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Washington, Washington
- Gören, S., Ç. (2019). *Sosyal adalet liderliği, okul yaşam kalitesi ve okula aidiyet duygusu ilişkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Gören, T., Sarpkaya, P. Y. (2014). İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Aydın İli Örneği), *Eğitim Bilimleri Dergisi*, S. 40, s. 69-87.
- Greenhaus, J. H. (1971). An investigation of the role of career salience in vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 1(3), 209-16.
- Güler G., Çıkrıkçı R. N. & Akçay, P. (2020). Öğretmenlerin etkili okul algıları ve mesleki aidiyet düzeyleri arasındaki ilişki. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(3), 1499-1511.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Keskin, R., Pakdemirli, M. N. (2016) Mesleki Aidiyet Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme, Geçerlilik Ve Güvenirlik Çalışması, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt:9, Sayı:43*, www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581
- Keskin, S., Seferoğlu, S. S. (2017). Öğretmen Adaylarının Aidiyet Duyguları Ve Araştırma Topluluğu Algılarıyla İlgili Bir İnceleme, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* ISSN:1302-8944 Sayı: 44 Sayfa:90-114, Burdur
- Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik. (2016, Ocak 12).
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *The Academy of Management Review*, 8(3), 486-500.
- Ören, K., Erdem, B., Kaplan, M. (2005). “Örgütsel Kültürün İşgücü Verimliliğine Etkisi”, *Kamu-İş*, S. 8(2), s. 1-21.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki ilişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *D.E.Ü. D.D.B.F. Dergisi*,18(2), 113-130,
- Özdevecioğlu, M., & Aktaş, A. (2007). The effects of career commitment, occupational commitment and organizational commitment on life satisfaction: The role of work-family conflict. *Erciyes University Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 0(28), 1-20.
- Pond, C. S. (1998). Acceptance and belonging. The promotion of acceptance and belonging within a group. *American Journal of Art Therapy*, 36, 81-89.

- Raffini, J.P. (1993). *Winners without losers: Structures and strategies for increasing student motivation to learn*. Boston: Allyn and Bacon
- Rutter, M., Maughan, B., Mortimore, P., Ouston, J., & Smith, A. (1979). *Fifteen thousand hours: Secondary schools and their effects on children*. Open Books.
- Saracaloğlu, A. S., Kumral, O., Kanmaz, A. (2009). Ortaöğretim Sosyal Alanlar Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Yeterlikleri, Kaygıları Ve Akademik Güdülenme Düzeyleri, *Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*. Aralık Cilt:VI, Sayı:II, 38-54(<http://efdergi.yyu.edu.tr> adresinden 20.11.2019 tarihinde indirilmiştir.)
- Sarı, M. (2013). Lise Öğrencilerinde Okula Aidiyet Duygusu, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt.13 Sayı.1
- Selçuk, Z. ve Güner, N. (1999). Öğrencilerin okula ait olma duyguları ile gösterdikleri davranış problemleri arasındaki ilişki, 8. *Eğitim Bilimleri Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, Trabzon: KATÜ-Fatih Eğitim Fakültesi
- Sevinç, İ., Şahin, A. (2012). “Kamu Çalışanlarının Örgütsel Bağlılığı: Karşılaştırmalı Bir Çalışma”, *Maliye Dergisi*, S. 162, s.266-281.
- Şişman, M. (2011). *Eğitimde mükemmellik arayışı etkili okullar* (2. Baskı). Pegem A Yayıncılık.
- Tella, A., Ayeni, C. O., & Popoola, S. O. (2007). Work motivation, job satisfaction, and organisational commitment of library personnel in academic and research libraries in OyoState, Nigeria. *Library Philosophy and Practice*, 9(2), 1-16.
- Tolan, B., (1980). *Çağdaş toplumun bunalımı: Anomi ve yabancılaştırma* (1. Baskı). Ankara: AİTİA Toplum Bilimleri Araştırma Enstitüsü Yayınları.
- Uslu, F. (2012). *İlköğretim okulu öğrencilerinin okula yönelik aidiyeti: öğretmen-öğrenci ilişkisi, akran ilişkisi ve aile katılımının rolü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin
- Varlık, S. ve Günbayı, İ. (2019). Kurumsal aidiyet ile girişimcilik arasındaki ilişkide yönetsel yeterliliğin aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39(3), 1559-1580.
- Yeşilçelebi, G. (2014). *Mesleki aidiyetin bağımsız denetim kalitesi üzerine etkisi: Bağımsız denetçiler üzerine bir araştırma* [Yayımlanmış yüksek lisans tezi]. Anadolu Üniversitesi.

EKLER**Araştırma İzni**

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 16605029-44-E.13873949
Konu : Anket Uygulama İzni

01/10/2020

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğü'nün 18/09/2020 tarih ve 13037 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ayşe ŞENEL, "Norm Fazlası Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Algıları" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı tüm okul ve kurumlarımızda uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi 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
01/10/2020
Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

T.C
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüzce 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 İçin :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 -Strateji Şubesi Belgegeçer : (0 258) 2342099

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 0549-2f4d-3ce1-a4d5-fb26 kodu ile teyit edilebilir.

Sıra No: /Sİ: 18/09/2020-E.13037



T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

34.981
27-S.



Sayı :93282220-302.08.01/
Konu :Ölçek Uygulama İzni - Ayşe ŞENEL

DENİZLİ VALİLİĞİNE
(Denizli İl Milli Eğitim Müdürlüğü)

Hg: :Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünün 04/09/2020 tarih ve E.52862 sayılı yazısı.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İÖ) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ayşe ŞENEL'in, "Norm Fazlası Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Algıları" konulu proje çalışması kapsamında Müdürlüğünüze bağlı Resmi ve Bağımsız Anaokulu, Resmi Anasınıfı, İlkokul, Ortaokul, Anadolu lisesi, Fen Lisesi, Sosyal Bilimler Lisesi, İmam-Hatip Ortaokulu, İmam-Hatip Anadolu Lisesi, Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Bilim-Sanat Merkezi, Halk Eğitim Merkezi, Rehberlik ve Araştırma Merkezi, İşitme Engelliler İlkokulu, İşitme Engelliler Ortaokulu, Görme Engelliler İlkokulu, Görme Engelliler Ortaokulu, Yatılı Bölge İlkokulu, Yatılı Bölge Ortaokulu, Özel Eğitim İlkokulu, Özel Eğitim Ortaokullarında veri toplamak amacıyla anket uygulayabilmesi için gerekli izinlerin verilmesi hususunda;
Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-İmzalıdır

Prof. Dr. Necip ATAR
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

EKLER :
İlgi Yazı ve Ekleri (27 sayfa)

İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ

22 Eylül 2020
VALİ Y.

Evrakı Doğrulamak için : <http://dys.pau.edu.tr/enVision/Dogrula/A9LTJM>

Kinikli Yerleşkesi Rektörlük Binası 20160/DENİZLİ

Ayrıntılı bilgi için irtibat : Nejla GEBEŞ

Tel: 0 (258) 296 21 51

Faks: 0 (258) 296 23 32

E-Posta: oid@pau.edu.tr

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



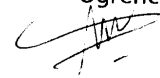
Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Yukarıda bilgileri bulunan proje uygulamaları için Milli Eğitim Bakanlığında gerekli izinlerin alınması hususunda gereğini bilgilerinize arz ederim.

Ek listesi

Proje Özeti
Katılım Kabul Formu
Veri toplama araçları

İmza
AYŞE ŞENEL
Öğrenci



Dilekçe ve eklerinin üst yazı ile DENİZLİ VALİLİĞİ İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE ulaştırılması gerekmektedir.

EKLER

Değerli Öğretmen arkadaşlarım,

Veri toplama aracı, iki bölümden oluşmaktadır; Birinci bölümde, Kişisel Bilgiler; ikinci bölümde, norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyetlerini belirlemek amacıyla “Mesleki Aidiyet 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.

Ayşe ŞENEL
Yüksek Lisans Öğrencisi

I. Kişisel Bilgiler

- A) Cinsiyet : Kadın () Erkek ()
- B) Yaş :
- C) Eğitim Düzeyi : Önlisans () Lisans () Lisansüstü ()
- D) Kıdem (Yıl) :
- E) Norm fazlası olduğu yıl:
- F) Norm fazlası iken ceza-ödül alma durumu: Ödül aldım () Ödül almadım ()
Ceza aldım () Ceza almadım ()
- G) Norm fazlası olduğu sürede ekders alma durumu:
Ekders aldım () Ekders almadım ()
- H) Norm fazlası olduğu sürece görevlendirildiği okul sayısı:
1-3 () 4-6 () 8'den fazla

II. Mesleki Aidiyet Ölçeği

Aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı size en uygun seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

1-Kesinlikle Katılmıyorum

2-Katılmıyorum

3-Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum

4-Katılıyorum

5-Tamamen Katılıyorum

1.Mesleğimin toplumsal imajına önem verir, iyi temsil etmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
2.Mesleğimde başarılı olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
3.Bu mesleği kendi isteğimle tercih ettim.	1	2	3	4	5
4.Mesleğimi herkese gururla söylerim.	1	2	3	4	5
5.Bu mesleği tercih etmiş olmaktan memnunum.	1	2	3	4	5
6.Mesleğimi değiştirmeyi asla düşünmem.	1	2	3	4	5
7.Geçmişe dönebilseydim yine bu mesleği seçerdim.	1	2	3	4	5
8.Başkalarına da bu mesleği tercih etmelerini öneririm.	1	2	3	4	5
9.Bu mesleğin kişisel gelişimime katkı sağladığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
10.Bu mesleğin kişisel ve ailevi yaşantıma katkı sağladığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
11.Bu mesleğin sosyalleşmeme katkı sağladığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
12.Görev yaptığım kurumun toplumda olumlu bir imajı vardır.	1	2	3	4	5
13.Kurumumun toplumsal imajına önem verir, iyi temsil etmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
14.Bu kurumda görev yapmanın mesleki gelişimime katkı sağladığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
15.Kurumun hizmete hazırlama ve hizmet içi eğitim programları son derece yararlıdır.	1	2	3	4	5
16.Kurumun hizmete hazırlama ve hizmet içi eğitim programlarına istekle katılırım.	1	2	3	4	5
17.Kurumun kütüphane ve araştırma imkânları yeterlidir.	1	2	3	4	5
18.Kurumun teknolojik donanımı (bilgisayar, internet vs.) yeterlidir.	1	2	3	4	5
19.Kurumun fiziksel imkânları (bina, malzeme vs.) yeterlidir.	1	2	3	4	5
20.Bu kurumda görev yapmaktan memnunum.	1	2	3	4	5
21.Emekli olduğumda bile kurumuma aidiyetimi sürdüreceğime inanıyorum.	1	2	3	4	5
22.Kurum yöneticileri mesleğinde son derece başarılıdır.	1	2	3	4	5
23.Kurum yöneticileri kurumun toplumsal imajına ve tanıtımına önem verirler.	1	2	3	4	5
24.Kurum yöneticileri çalışanların mesleki yeterliklerini sık sık denetlerler.	1	2	3	4	5
25.Kurum yöneticileri çalışanların mesleki açıdan yetersiz oldukları konuları tespit etmeye yönelik araştırmalar yaparlar.	1	2	3	4	5

26. Kurum yöneticileri hizmete hazırlama ve hizmet içi eğitim programları hazırlarken çalışanların ihtiyaçlarını dikkate alırlar.	1	2	3	4	5
27. Kurum yöneticilerinin yaklaşımı insancıdır.	1	2	3	4	5
28. Kurum yöneticileri hatalara karşı hoşgörülüdürler.	1	2	3	4	5
29. Kurum yöneticileri çalışanlara eşit muamele ederler.	1	2	3	4	5
30. Kurum yöneticilerini mesleki sorunlarını paylaşabilecek kadar yakın görüyorum.	1	2	3	4	5
31. Kurum yöneticileri çalışanların mesleki sorunlarına duyarlıdır.	1	2	3	4	5
32. Kurum yöneticileri çalışanların mesleki sorunlarına çözüm üretirler.	1	2	3	4	5
33. Kurum yöneticilerini kişisel ve ailevi sorunlarını paylaşabilecek kadar yakın görüyorum.	1	2	3	4	5
34. Kurum yöneticileri çalışanların kişisel ve ailevi sorunlarına duyarlıdır.	1	2	3	4	5
35. Kurum yöneticileri çalışanların kişisel ve ailevi sorunlarına çözüm üretirler.	1	2	3	4	5
36. Kurum yöneticileri çalışanlar arasındaki iletişimin güçlü olmasına önem verirler.	1	2	3	4	5
37. Kurum yöneticileri çalışanları birbiriyle kaynaştırarak etkinlikler düzenlerler.	1	2	3	4	5
38. Kurum yöneticileri çalışanlarının motivasyonunu arttıracak etkinlikler düzenlerler.	1	2	3	4	5
39. Kurum yöneticileri çalışanların başarılarını ödüllendirirler.	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı	Ayşe
Soyadı	ŞENEL
Doğum Yeri ve Tarihi	Almanya 27.06.1992
Uyruğu	Türkiye Cumhuriyeti
İletişim Adresi ve Telefonu	Kervansaray Mahallesi 3000 Sokak 1/6 Pamukkale -DENİZLİ 05301818948
Eğitim	
İlkokul	Ticaret Borsası İlköğretim Okulu - DENİZLİ
Ortaokul	Ticaret Borsası İlköğretim Okulu - DENİZLİ
Lise	Özel Ufuk Anadolu Lisesi - DENİZLİ
Yükseköğretim (Lisans)	Gazi Üniversitesi Sınıf Öğretmenliği
Yabancı Dil	
Yabancı Dil Adı – SINAV ADI – Sınavın Yapıldığı ay ve yıl	İngilizce
Varsa Mesleki Deneyim	
Yıllar	Mesleki Deneyim
2016-2016	Denizli Osman Aydınli İlkokulu Sınıf Öğretmeni
2016-2018	Bitlis/ Tatvan Mehmet Akif Ersoy İlkokulu Sınıf Öğretmeni
2018-2019	Denizli/ Pamukkale İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Sınıf Öğretmeni
2019- Halen Görevde	Denizli Uzunpınar İlkokulu Sınıf Öğretmeni