



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**NORM FAZLASI ÖĞRETMENLERİN
ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI**

ÖZGE AKSOY

Denizli – 2022

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**NORM FAZLASI ÖĞRETMENLERİN
ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI**

ÖZGE AKSOY

DANIŞMAN

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet KANMAZ

Denizli – 2022

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı — Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı öğrencisi Özge AKSOY tarafından hazırlanan "Norm Fazlası Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları" başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet KANMAZ

Danışman

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun.....tarih vesayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mustafa BULUŞ Enstitü Müdürü

JÜRİ ÜYELERİ PROJE ONAY SAYFASI

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı öğrencisi Özge AKSOY tarafından hazırlanan " Norm Fazlası Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları " başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet KANMAZ

Danışman

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

Prof. Dr. Mustafa BULUŞ Enstitü Müdürü

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; 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 eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu; atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi; kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı; bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

İmza

Özge AKSOY

TEŞEKKÜR

Proje alıőmamn planlanma, araőtırma, yűrűtűlme ve oluőumunda ilgi ve desteęini esirgemeyen, engin bilgi ve tecrűbelerinden yararlandığım, yűnlendirme ve bilgilendirmeleriyle çalıőmamı bilimsel temeller ıőıęında őekillendiren hocam ve danıőmanım Sayın Dr. Őęr. Ŭyesi Ahmet KANMAZ' a, Yűksek lisans eęitimim ve projemin hazırlanması aőamalarında bilgisini ve deneyimlerini her zaman cűmerte bizlerle paylaőan hocam Dr. Őęr. Ŭyesi Eren Can AYBEK'e,

Őlme araçlarını eksiksiz ve içtenlikle dolduran Őęretmen arkadaőlarıma, yűksek lisansa baőlamama vesile olan, eğitimin baőından sonuna kadar beni yalnız bırakmayan eőim Mustafa AKSOY, kızım Ece AKSOY, oğlum Erdinç Efe AKSOY 'a,

Bana desteklerini esirgemeyen annem Ayőegűl SEMERCİ ve babam Erdinç SEMERCİ 'ye teőekkűrlerimi sunuyorum.

Özge AKSOY

Denizli, 2022

ÖZET

Norm Fazlası Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı

AKSOY, Özge

Tezsiz Yüksek Lisans Projesi,

Eğitim Bilimleri ABD,

Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet KANMAZ

Haziran 2022, 40 sayfa

Projemin hedefi, norm fazlası öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını incelemektir.

Tarama modelinde yürütülen bu araştırmanın örneklemini, Denizli Merkez ilçelerindeki milli eğitim bakanlığına bağlı okullarında görev yapan 117 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma için gerekli verileri, “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” aracılığıyla toplanmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin analizinde öncelikle öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını belirlemeye yönelik betimsel istatistik değerleri (aritmetik ortalama, standart sapma) hesaplanmış, demografik değişkenlerine ilişkin karşılaştırmalarda da t-testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni hallerine göre; öğrenim durumlarına göre; cinsiyetlerine göre; kıdemlerine göre; çalışma sürelerine göre; yaşlarına göre fark göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Norm, Okul yöneticisi, Öğretmen

İÇİNDEKİLER

YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU.....	iii
JÜRİ ÜYELERİ PROJE ONAY SAYFASI.....	iv
ETİK BEYANNAMESİ.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
ÖZET.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
EKLER LİSTESİ.....	ix
TABLolar LİSTESİ.....	x
BİRİNCİ BÖLÜM : GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	3
1.2. Problem Cümlesi ve Alt Problemler.....	5
1.3.Amaç.....	6
1.4. Önem.....	6
1.5. Sınırlılıklar.....	7
1.6.Varsayımlar.....	7
1.7. Tanımlar.....	7
İKİNCİ BÖLÜM: YÖNTEM.....	8
2.1.Araştırma Modeli.....	10
2.2.Evren Orneklem.....	10
2.3.Verilerin Toplanması.....	10
2.4.Verilerin Analizi.....	11
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM.....	14
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: TARTIŞMA VE SONUÇ.....	17
4.2.Öneriler.....	19
ÇALIŞMA TAKVİMİ.....	20
KAYNAKÇA.....	21
EKLER.....	22
ÖZGEÇMİŞ.....	29

EKLER

EK-1 Kişisel Bilgi.....	24
EK-2 Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	25
EK-3 Örgütsel Bağlılık Ölçeği Kullanma İzni.....	26
EK-4 Araştırma İzin Onayları.....	27
EK-5 Özgeçmiş.....	31
EK-6 Tez Kontrol Listesi.....	32

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.1. Hizmet Bölgeleri.....	4
Tablo 1.2. Hizmet Alan Süreleri.....	5
Tablo 2.1 Örneklem Grubunu Oluşturan Öğretmenlere Ait Demografik Bilgiler.....	8
Tablo 2.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenirlik ve Faktör Analizi Sonuçları.....	11
Tablo 2.3.Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Boyutları ve Ölçeklerin Normallik Analiz İstatistikleri.....	11
Tablo 2.4.Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Duygusal Bağlılık Boyutuna İlişkin Puan Aralığı.....	12
Tablo 2.5. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Devam Bağlılığı Boyutuna İlişkin Puan Aralığı.....	13
Tablo 2.6. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Normatif Bağlılık Boyutuna İlişkin Puan Aralığı.....	13
Tablo 3.1 Örgütsel Bağlılık Ölçek Maddeleri Ortalama Tablosu.....	14
Tablo 3.2 Alt Boyutların Ortalama Tablosu.....	15

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Öğretmenlik mesleği ilk icra edildiği andan itibaren özveri, dışa vuruk, sosyal, insana bağlı, değişken, aralıksız, samimi bir meslektir.

Öğretmen görevine başladığı andan itibaren insan ile iç içe, karşısındakinin talep ve eksiklerine göre sürekli yöntem değiştiren bir tarza sahip olmalıdır. Dolayısıyla içinde bulunduğu ortamı kendisine samimi bulmak zorundadır. Kendini çalıştığı kurumda rahat hissedemeyen öğretmen tam kapasite ile karşısındaki öğrenciye kendini adayabilir.

Görev yaptığı kurum kişinin isteği dışında değiştirildiğinde, öğretmen kendini güvende hissedemez. Norm fazlası olarak ifşa edilip planlamaları haricinde görev yeri değiştirilirse öğretmen örgütsel bağlılığını sorgular konuma gelir.

Çalıştığı kurumda sahiplenilmiş hissetmeyen kişi karşısındakinin sahiplenemez, görevini layığı ile yapamaz konuma getirilir.

1.1.Problem Durumu

Eğitim, gereken becerileri verebilme sürecidir. Edinimleri elde eden çocuk ve gençler okul içi yada dışında terbiye edilebilirler.

Belirlenen hedefleri yerine getirmek için bilgi verme işine öğretim denir.

Öğretmenlik bir meslektir. Alanında uzman kişiler devlet tarafından kendilerine verilen eğitim-öğretim görevini üstlenirler.

Kurum farketmeden, çalışanın kendini oraya ait hissetmesi durumu örgütsel bağlılıktır. Birey doğru orantılı olarak aktif katılım sağlar. Bağlılık arttıkça katılım da artar.

Kişilerin, içinde buldukları çevrenin bir parçası olduğunu kabul etmesi aidiyet duygusudur. Dışlanmayan birey kendini korunan ithaf eder.

Millî Eğitim Bakanlığına (MEB) bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarının yönetici ve öğretmen norm kadrolarının belirlenmesine ilişkin usul ve esasları yönetmelik ile düzenlenmektedir. Hazırlanan bu yönetmelik, Milli Eğitim Bakanlığı kurumlarını kapsar.

Milli eğitim kurumlarındaki tüm öğretmenleri kapsamaktadır; okul öncesi öğretmenliği, sınıf öğretmenliği, özel eğitim öğretmenliği, genel bilgi dersleri öğretmenliği, meslek dersleri öğretmenleri, atölye ve laboratuvar öğretmenleri. Büyük bir yelpazesi olan MEB öğretmenliği çeşitli kurallar ile şekillenir.

İlgili yönetmeliğe göre anaokullarında sınıf mevcudu 10 ila 20 arasında olmalıdır. Böylece kaydı silinen her öğrenci normu tehlikede olan okul öncesi öğretmeni için bir tehdittir. Aynı uygulama ilkokullarda da geçerlidir. Sınıf öğretmeni norm kadrosu açılan sınıf sayısı ile orantılıdır. Özel eğitim okullarında bu sayılar daha geniş tutulmuştur.

Genel bilgi dersi öğretmenleri norm kadro yönetmeliğinden ve yapılan değişikliklerden en fazla etkilenen kişilerdir. Sayıca fazla olan branş öğretmenleri, çeşitlilik sebebi ile en fazla nüfusa sahiptir. İngilizce, Matematik, Türkçe, Tarih gibi aklınıza gelebilecek bütün ders öğretmenleri bu başlık altında toplanır.

Örgün ve yaygın eğitim kurumlarında, genel bilgi ve meslek dersleri toplam ders yükü;

a) 6-31 saate kadar 1,

b) 31-42 saate kadar 2,

c) 42'den fazla olması hâlinde her 21 saat için 1, genel bilgi ve meslek dersleri öğretmeni norm kadrosu verilir. Bu şekildeki hesaplama sonrasında artan ders yükünün en az 15 saat olması halinde ilave olarak 1 genel bilgi ve meslek dersleri öğretmeni norm kadrosu daha verilir. (Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik, 2014, s.6196)

Atölye ve laboratuvar öğretmenlerinin normu belirlenirken 15 ila 41 sayıları, alt ve üst sınır olarak belirlenir.

Görüldüğü üzere öğretmen normlarının belirlenmesi, hesaplanması ve uygulanması oldukça karışık bir süreç içerisinde olur. Ancak norm belirleme de kullanılan en önemli unsur puandır. Öğretmenlerin çalıştıkları süre, yer puan belirlemede önemlidir.

Hizmet puanı; Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği ile hayata geçirilir.

Yatılı/pansiyonlu eğitim kurumlarında belleticilik; kadın öğretmene ayda 2, erkek öğretmene ayda 1 puan getirir.

Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) veya Türkiye Bilimler Akademisi (TÜBA) olimpiyat ve projelerinde başarılı olan öğrencilerin öğretmenleri, elde ettikleri derece doğrultusunda hizmet puanları ile ödüllendirilir.

Ders saatleri dışında kalan zamanlarda, öğrencilere destekleme ve yetiştirme kursu veren öğretmenlere her ay 0,5 hizmet puanı verilir.

Öğretmenlerden;
Mezuniyetini doktora olanlar 90,
Yüksek lisansını tezli yapanlar 50,
Yüksek lisansını tezsiz yapanlar 30,
Lisansını ikinci defa tamamlayanlar 10,
Makalesini uluslararası platformlu bir dergide yayınlayanlara 5,
Ülke çapında yayın ağı olan bir dergi makalesine 3,
Başarı belgesi olana 3,
Üstün başarı belgesi alanlara 4,
Ödül kazananlara 5,
ETwining projesi sertifika sahibine 15,
Ulusal düzeyde patent alana 30,
Türk Patent ve Marka Kurumuna yararlı bir model tescilletene 20,
Tasarım tescili olana 10,
hizmet puanı verilir.

(Milli Eğitim Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, 2020, s.31160) Ancak bu karar uygulaması 12/02/2021 tarihinde durdurulmuştur. Tarafların itirazı ile yargı aşamasındadır.

Hizmet puanı belirlemede kullanılan son değişken ise görev yeridir. Öğretmenlerin hizmetlerini gerçekleştirdikleri şehirler bölgelere ayrılmıştır. Her bölgenin puanı diğerine göre değişkenlik gösterir.

Tablo 1.1. Hizmet Bölgeleri

HİZMET BÖLGELERİ			
1. HİZMET BÖLGESİ İLLERİ		2. HİZMET BÖLGESİ İLLERİ	3. HİZMET BÖLGESİ İLLERİ
Adana	Mersin	Adıyaman	Ağrı
Afyonkarahisar	İzmir	Artvin	Ardahan
Aksaray	Karabük	Bayburt	Batman
Amasya	Karaman	Çankırı	Bingöl
Ankara	Kayseri	Elazığ	Bitlis
Antalya	Kırıkkale	Erzincan	Diyarbakır
Aydın	Kırklareli	Giresun	Erzurum
Balıkesir	Kocaeli	Gümüşhane	Hakkari
Bartın	Konya	İstanbul	İğdır
Bilecik	Kütahya	K.Maraş	Kars
Bolu	Manisa	Kastamonu	Mardin
Burdur	Muğla	Kırşehir	Muş
Bursa	Osmaniye	Kilis	Siirt
Çanakkale	Sakarya	Malatya	Şırnak
Çorum	Samsun	Nevşehir	Tunceli
Denizli	Sinop	Niğde	Van
Düzce	Tekirdağ	Ordu	
Edirne	Trabzon	Rize	
Eskişehir	Uşak	Sivas	
Gaziantep	Yalova	Şanlıurfa	
Hatay	Zonguldak	Tokat	
Isparta		Yozgat	

Her hizmet bölgesi ili hizmet alanlarına bölünmüştür. Okulların çalışma ve ulaşım zorluğuna göre 6 farklı bölüme ayrılmıştır. En iyi yer 1, en kötü yer ise 6. Bölümdür. Bu sebeple zorunlu çalışma bölgeleri vardır. Her öğretmen 4,5,6 alanlarda çalışmak zorundadır. Ancak 1,2,3 numaralı alanlar çalışılması zorunluluğunda değildir.

Tablo 1.2. Hizmet Alan Süreleri

Hizmet Bölgeleri, Hizmet Alanları ve Hizmet Süreleri							
		1. Hizmet Bölgesi		2. Hizmet Bölgesi		3. Hizmet Bölgesi	
		Hizmet Puanı	Durumu	Hizmet Puanı	Durumu	Hizmet Puanı	Durumu
Zorunlu Değil	1. Hizmet Alanı	10 Puan	Zorunlu Değil	12 Puan	Zorunlu Değil	14 Puan	Zorunlu Değil
	2. Hizmet Alanı	11 Puan	Zorunlu Değil	13 Puan	Zorunlu Değil	16 Puan	Zorunlu Değil
	3. Hizmet Alanı	12 Puan	Zorunlu Değil	14 Puan	Zorunlu Değil	18 Puan	Zorunlu Değil
Zorunlu Hizmet Alanı	4. Hizmet Alanı	14 Puan	7 Yıl Zorunlu	18 Puan	6 Yıl Zorunlu	22 Puan	5 Yıl Zorunlu
	5. Hizmet Alanı	16 Puan	6 Yıl Zorunlu	20 Puan	5 Yıl Zorunlu	26 Puan	4 Yıl Zorunlu
	6. Hizmet Alanı	18 Puan	5 Yıl Zorunlu	22 Puan	4 Yıl Zorunlu	30 Puan	3 Yıl Zorunlu

Özetleyecek olursak; hizmet puanı öğretmenin her yıl, çalıştığı hizmet bölgesi ve hizmet alanından alacağı puan ile belirlenir. Öğretmenin ek olarak elde ettiği başarılar, harcadığı emek de öğretmenin hizmet puanına adil bir şekilde eklenir.

Yönetmelikler ile düzenlenmiş olan tüm sistem, beklenmeyen bir tek olay ile darmadağın olabilir. Eğitim öğretim yılı başlamadan düzenlenmiş bir yıl tek bir olay ile zincirleme olarak etkilenebilir. Bir öğrencinin kaydını başka okula alması, bir öğretmenin hastalanması, bir diğer öğretmenin doğum izni alması, yıl içerisinde bir öğretmenin evlilik gibi sebepler ile şehir değiştirmesi; belirlenmiş olan tüm norm sistemini bozabilir.

Ders programı belirlenmiş, hazırlığını yapmış hatta aktif bir şekilde derse giren öğretmen norm dışı kalabilir. Öğretmen norm fazlası olduğunu öğrendiği andan itibaren örgüt ile sorunlar yaşamaya başlar.

Okullar bir örgüt türüdür. Kendi içinde sisteme sahip olan bu örgüt elemanlarının ortak bir amacı vardır. Eğer bir örgüt etkiliyse ve yeterliyse uzun ömürlü olur. Okulların başarısı, çalışanların moral düzeyi örgüt işleyişi ile doğru orantılıdır. Amaç, iş birliği, iş bölümü, eş güdüm ile bir araya gelmiş kişilerin örgütsel bağlılıkları; örgütlerin en önemli yapı taşlarıdır.

Norm fazlası öğretmenler yıl içerisinde farklı okullara görevlendirilir. Öğretmen ihtiyacı dinamik bir süreç olduğu için görevlendirme işlemleri de değişkendir. Kadrosunun bulunduğu okulda norm fazlası olmuş öğretmen, o bölgede ihtiyaç olan her an görevlendirme haberi alabilir.

İhtiyaç fazlası öğretmen, kadrosunun bulunduğu okulda sürekli olarak çalışmadığı, ihtiyaç duyulan diğer okullara görevlendirildiği için, okullarına duydukları bağlılık sarsılır.

Görevlendirilme gittiği okullarda aidiyet sorunu yaşar. Kadrolu öğretmenler norm fazlası olarak görevlendirme gelen öğretmenler ile iletişim kopuklukları yaşar. Çalıştığı ortamda sorun yaşayan öğretmenin o okul ile örgütsel bağlılıkları kurulamaz.

Moral düzeyi düşük öğretmenlerin, mesleklerine karşı olumsuz duygulara sahip oldukları, okulun etkinliklerine katılmada gönülsüz oldukları, okul yöneticiler, eğitim-öğretim programı, diğer öğretmenler ve okul çevresinden sık sık şikayet ettikleri, öğretim tekniklerini yenileme ve geliştirme doğrultusunda hiçbir çaba harcamadıkları, sık sık izin alarak ve derslere gelmeyerek öğretimi sekteye uğrattıkları ve öğrencilerin performansını objektif olarak değerlendirmedikleri belirlenmiştir.

Moral düzeyleri yüksek öğretmenler, okullarına bağlıdır, etkindir ve okullarında çalışmaktan hoşlanırlar. Çalıştıkları okulun amaçlarının ve felsefesinin destekçisi olan yüksek moralli öğretmenler, okullarıyla iftihar ederler; okul yöneticilerinin kararlarına saygı gösterirler; okuldaki karara katılma sürecinden memnundurlar. Okulun işlevlerine, komitelerine ve örgütlenmesine aktif olarak katılırlar. Kendi belirlenmiş görevlerinin içerisinde olmasa bile çeşitli okul işlerini yapmada isteklidirler. Okul-çevre ilişkilerinin geliştirilmesi çalışmalarına aktif olarak katılırlar; ana-babaların ve çevrenin eğitime yaptıkları destekten memnundurlar. Bir öğretmen olarak statülerinden memnundurlar. Öğretmenleri toplumun saygınlık sıralanışının üst basamaklarına yerleştirirler ve diğer öğretmenlere ilişkin olumlu düşüncelere sahiptirler; diğer öğretmenlerle işbirliği yaparlar ve maaşlarından memnundurlar. (öğretmen moraline ilişkin yapılan araştırmalar, 1995, s.5)

Bir öğretmenin çalışabilmesi, o öğretmenin çalıştığı kurum ile doğru orantılıdır. Okullar birer örgüttür ve işleyişin başarılı olması örgütün tüm elemanlarına bağlıdır. Norm fazlası öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları örgüt işleyişinin en önemli değişkenidir.

1.2.Problem Cümlesi ve Alt Problemler

Çalışmamın problem cümlesi , ‘Norm Fazlası Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık düzeyleri nelerdir? ’ şeklindedir.

Bu genel problem çerçevesinde aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır.

a) Örgütsel bağlılık düzeyleri alt boyutlara göre farklılık göstermekte midir?

b) Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri

Medeni durum

Yaş

Cinsiyet

Kıdem

Çalışma süresi

değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

1.3.Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı norm fazlası öğretmenlerin kadrolarının buldukları okulları ile görevlendirildikleri okullarda ki örgütsel bağlılıklarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Norm fazlası öğretmenlerin okullara olan bağlılıklarının zayıflamasına neden olan sebeplerin araştırılması amaçlanmıştır.

1.4.Araştırmanın Önemi

Okulların misyonlarını gerçekleştirebileceği örgütler haline gelmesine engel olan önemli unsur öğretmenlerin norm fazlası yapılmasıdır. Norm fazlası öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının zedelenmesi, örgütlerin kendi başarısının önüne geçmesidir. Öğrenci başarısını arttırmaya yönelik yapılan projelere norm fazlası öğretmenler katılamamaktadır. Hangi okulda ne kadar süre kalacağını bilmeyen öğretmen, öğrenci, okul yada kendi gelişimini destekleyecek hamlelerde bulunamamaktadır. Norm fazlası öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları güçlendirildiğinde okullarına sağlayacakları faydalar göz ardı edilmemelidir.

1.5. Sınırlılıklar

Öğretmenler, özellikle devlete bağlı okullarda çalışanlar, kendilerini yöneticilerine karşı sorumlu hissederler. Örgüt içerisinde yaşanan aksaklıkları tüm açıklığı ile dile getiremeyen öğretmenin, örgütsel bağlılıkları ölçülebilir değildir. Yalnızca Denizli’de olması sınırlılıktır. Norm fazlası öğretmenlerin örgüte bağlılıkları sadece Denizli ili sınırlı olmadığı için kapsamlı bir araştırma yapılamamıştır.

1.6. Varsayım

Norm fazlası öğretmenler, örgüt bileşenleri ile iletişimlerini tüm objektifliği ile dile getirmiştir. Sorulan sorulara hiçbir etki altında kalmadan cevap vermişlerdir. Araştırmaya dahil edilen öğretmenlerin örgüt hakkındaki bilgileri yeterli düzeydedir.

1.7. Tanımlar

Bir örgütü oluşturan okullarda, çalışan öğretmen sayısının, olması gerekenden fazla sayıda olanlarına norm fazlası öğretmen denir.

Milli Eğitim Bakanlığına bağlanmış, devletin çatısı altındaki, tüm yaygın-örgün kurumların toplam öğretmen ve yönetici sayısına norm kadro denir.

İKİNCİ BÖLÜM: YÖNTEM

2.1 Araştırma modeli

Denizli İlindeki okullarda norm fazlası öğretmenlerin örgüte olan bağlılıklarını etkileyen etkenler ile nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılarak yapıldı. Nicel araştırma, nicel bilgi toplama araçları ile yapılır. Vardamsal istatistik analizi, bağımsız gruplar için t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) gibi nicel bilgi toplama yöntemleri kullanılmıştır.

2.2. Evren ve Örneklem

Çalışmada evrendeki tüm okullara ölçek ulaştırılmıştır. Tüm evrendeki örnekleme alma yöntemi uygulanmamıştır. Tüm iletimler sonucunda 117 öğretmen geri dönüş yapmıştır. Bu sebeple örneklem 117 kişi olarak belirlenmiştir.

Araştırmaya katılım sağlayan öğretmenler hakkındaki betimsel bilgiler, istatistiki olarak Tablo 2.1.'de verilmiştir.

Tablo 2.1. *Örneklem Grubunu Oluşturan Öğretmenlere Ait Demografik Bilgiler*

Değişkenler	Demografik Özellikler	N	%
Cinsiyet	Kadın	82	70
	Erkek	35	30
Yaş	21-40	55	47
	41-50	44	37.6
	51+	18	15.4
Görev	Yönetici	12	10.2
	Öğretmen	105	89.7

(devamı arkadadır)

(devamı)

Değişkenler	Demografik Özellikler	N	%
Mesleki Kıdem	1-10 yıl	25	21.3
	10-15 yıl	28	23.9
	15-20 yıl	22	18.9
	21+ yıl	42	35.8
Çalışma Süresi	1-5 yıl	69	58.9
	6-10 yıl	23	19.7
	10-15 yıl	15	12.8
	15+ yıl	10	8.5
Medeni Durum	Evli	101	86.3
	Bekar	16	13.7
Öğrenim Durum	Lisans	88	75.2
	Lisansüstü	29	24.8
Toplam		117	100

Tablo 2.1.'e göre, örneklem grubunda yer alan öğretmenlerin %70'i kadındır. Katılımcıların yaşları incelendiğinde % 47'si 21-40 yaşları arasında, %43, %37,6'sı 41-50 yaşlar arasında, %15,4'ü 51 ve üzeri yaşlardadır. Öğretmenlerin görev tanımlarına bakıldığında %10,2'si yönetici, %89,7'si öğretmen olarak çalışmaktadır. Katılımcıların meslekteki kıdemlerine bakıldığında %21,3'ü 1-10 yıl, %23,9'u 10-15 yıl, %18,9'u 15-20 yıl, %35,8'i 21 yıl ve üzerinde çalıştığı görülmüştür. Öğretmenlerin buldukları okullarda ki çalışma süreleri incelendiğinde %58,9'u 1-5yıl, %19,7'si 6-10 yıl, %12,8'i 10-15 yıl, %8,5'i 15 yıl ve üzerinde çalışmışlardır. Öğretmenlerin medeni hallerine bakıldığında çoğunun (%86,3) evli olduğu anlaşılmıştır. Öğretmenlerin öğrenim durumları incelendiğinde büyük bir bölümünün (%75,2) lisans mezunu olduğu görülmüştür.

2.3. Verilerin Toplanması

Norm fazlası öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını araştıran bu projenin kullandığı veri toplama aracı tek ölçektir. Bu araç iki alt bölümden oluşmaktadır. Kişisel bilgiler ilk bölümü oluşturmaktadır. Bu bölümde öğretmenlerin demografik özellik bilgileri bulunur. İkinci bölümde de örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Bu bölümün amacı öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini tespit etmektir. Ölçek, 18 maddeden oluşmuş ve araştırmacılar Dr. Abidin Dağlı, Zakir Elçiçek, Bünyamin Han (2018) tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Araştırmanın verileri Denizli İli'ndeki toplam 117 norm fazlası öğretmen ile yapılandırılmıştır.

2.3.1 Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından Türkçe'ye çevirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. 18 soruluk bu ölçekte her soru 5'li Likert şeklinde hazırlanmıştır. “Kesinlikle Katılmıyorum (1)”, “Katılmıyorum (2)”, “Karasızım (3)”, “Katılıyorum (4)”, “Tamamen Katılıyorum(5)” seçeneklerinden kendilerine en uygun olanı seçmeleri istenmiştir. Dağlı, Elçiçek, Han (2018) araştırmalarının uygulandığı faktör analizi ile bu ölçeğin üç boyutlu yapıda olduğu vurgulanmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı .884 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin üç boyutlu yapısının toplam varyansın % 52,719'unu açıkladığı ve madde faktör yüklerinin ise .33 ile .80 arasında değiştiği görülmüştür. Bu çalışma kapsamında ölçeğin güvenirlilik ve faktör analizi sonuçları Tablo 2.2.'de verilmiştir.

Tablo 2.2. *Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenirlik ve Faktör Analizi Sonuçları*

Boyut	Maddeler	Cronbach's Alpha (α)	Varyans Açıklama Oranı (%)	KMO	P
Duygusal Bağlılık	1,2,3,4,5,6	.80	35.418	.889	< .05
Devam Bağlılığı	7,8,9,10,11,12	.73	9.177		
Normatif Bağlılık	13,14,15,16,17,18	.80	8.124		

2.4. Verilerin Analizi

Çalışmanın analizinden önce normallik testleri uygulanmış, analiz sonuçları elde edilmiştir. Örgütsel Bağlılık Ölçeğindeki her bir boyutun çarpıklık ve basıklık katsayıları hesaplanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 2.3.'de gösterilmiştir.

Tablo 2.3. *Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Boyutları ve Ölçeklerin normallik Analiz İstatistikleri*

	Çarpıklık	Basıklık	Ortalama	Orta Değer
1.Boyut Duygusal Bağlılık	-.525	-.458	3.371	3.6
2.Boyut Devam Bağlılığı	-.353	-.320	3.220	3.3
3.Boyut Normatif Bağlılık	.135	-.855	2.478	2.6
Tümü	-.255	-.052	56.684	57

Tablo 2.3 incelendiğinde, Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin alt boyutlarının ve çarpıklık (skewness) ve basıklık(kurtosis) değerlerinin +1 ve -1 aralığında olduğu görülmektedir. Ayrıca elde edilen ortalama (mean) ve orta değer (medyan) değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmüştür. Analiz sonucunda dağılımın normal olduğu belirlenmiş (Büyüköztürk, 2019, s.40) ve verilerin analizleri için parametrik yöntem kullanılmıştır. Analizlerin yorumlanmasında anlamlılık düzeyi olarak $p<.05$ esas alınmıştır.

Araştırmanın alt problemlerinde, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için aritmetik ortalama ve standart sapma puanlarından yararlanılmıştır. Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel bağlılıklarını belirlemek için, uç değerler belirlenmiştir. Tablo 2.4'de Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Duygusal Bağlılık boyutuna ilişkin puan aralığı verilmektedir. Tablo 2.5'de Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Devam Bağlılığı boyutuna ilişkin puan aralığı verilmektedir. Tablo 2.6'da Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Normatif Bağlılık boyutuna ilişkin puan aralığı verilmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, elde edilen verilerin analiz edilmesi sonucunda ulaşılan bulgulara ve alt problemlere ilişkin yapılan yorumlara yer verilmiştir.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin maddeleri incelendiğinde 4,5 ve 13. maddelerin ters kodlandığı görülmüştür. Maddeler incelendiğinde aşağıdaki bilgilere ulaşılmıştır.

Tablo 3.1 *Örgütsel Bağlılık Ölçek Maddeleri Ortalama Tablosu*

Madde no	n	\bar{x}	s	Katılma Düzeyi
Ob1	117	3.2	1.2	Katılıyorum
Ob2	117	3.6	0.9	Kararsızım
Ob3	117	2.8	1.2	Tamamen Katılıyorum
Ob4T	117	3.4	1.2	Kararsızım
Ob5t	117	3.4	1.2	Kararsızım
Ob6	117	3.5	1.0	Kararsızım
Ob7	117	3.9	0.9	Katılıyorum
Ob8	117	3.4	1.1	Kararsızım
Ob9	117	2.6	1.1	Tamamen Katılıyorum
Ob10	117	3.4	1.0	Kararsızım
Ob11	117	2.8	1.0	Tamamen Katılıyorum
Ob12	117	2.9	1.1	Tamamen Katılıyorum
Ob13T	117	2.9	1.2	Tamamen Katılıyorum
Ob14	117	3.0	1.1	Kararsızım
Ob15	117	2.4	1.1	Kesinlikle Katılmıyorum

Ob16	117	3.2	1.0	Kararsızım
Ob17	117	2.5	1.1	Kesinlikle Katılmıyorum
Ob18	117	2.9	1.1	Tamamen Katılıyorum
Toplam	117	56.6	11.3	Katılıyorum

Örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutları incelendiğinde aşağıdaki bilgilere ulaşılmıştır.

Tablo 3.2 *Alt Boyutların Ortalama Tablosu*

Alt boyutlar	<i>n</i>	\bar{x}	<i>s</i>
Cinsiyet	117	1.2	.4
Yaş	117	2.6	.7
Görev	117	2.8	.4
Kıdem	117	3.6	1.2
Çalışma süresi	117	1.7	1.1
Medeni durum	117	1.1	.3
Öğrenim durumu	117	1.2	.4

3.1.Birinci Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Yorum

Araştırmanın birinci alt problemini ‘ Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini medeni hallerine göre fark gösterir mi? ’ sorusu oluşturmaktadır. Bu alt probleme ait bulguları belirlemek amacıyla bağımsız gruplar t testi yapılmıştır. Bu testin analiz sonuçları Tablo 3.3’de verilmiştir.

Medeni durum	<i>n</i>	\bar{x}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Evli	101	56.515	11.516	.44	21.59	.662
Bekar	16	57.750	10.155			

Tablo 3.3’ de görülebileceği üzere Evli öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin ortalaması ($\bar{X}=56.515$) ile Bekar öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin ortalaması ($\bar{X}=57.750$) arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. ($t_{21.59}=.44$; $p>.05$)

3.2.İkinci Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Yorum

Çalışmanın ikinci alt problemini ‘ Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri öğrenim durumlarına göre fark gösterir mi? ’ sorusu oluşturmaktadır. Bu alt probleme ait bulguları belirlemek amacıyla bağımsız gruplar t testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3.4’ de verilmiştir.

Öğrenim durumu	<i>n</i>	\bar{x}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Lisans	88	57.545	11.013	1.384	44.699	.173
Lisansüstü	29	54.069	11.964			

Tablo 3.4’ de görülebileceği üzere Lisans mezunu öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin ortalaması ($\bar{X}= 57.545$) ile Lisansüstü mezunu öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ortalaması ($\bar{X}=54.069$) arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. ($t_{44.699}= 1.384$; $p>.05$)

3.3.Üçüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Yorum

Araştırmamın üçüncü alt problemini ‘ Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyete göre fark gösterir mi?’ sorusu oluşturmaktadır. Bu alt probleme ait bulguları belirlemek amacıyla bağımsız gruplar t testi yapılmış ve bu testin analiz sonuçları Tablo 3.5’de verilmiştir.

Cinsiyet	<i>n</i>	\bar{x}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Kadın	82	58.146	11.617	2.325	75.163	.023
Erkek	35	53.257	9.859			

Tablo 3.5’de görülebileceği üzere Kadın öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin ortalaması ($\bar{X}=58.146$) ile Erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin ortalaması ($\bar{X}= 53.257$) arasında anlamlı bir fark vardır. ($t_{75.163}=2.325$; $p>.05$)

3.4.Dördüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Yorum

Araştırmanın dördüncü alt problemini ‘Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri görevine göre anlamlı bir fark gösterir mi?’ sorusu oluşturmaktadır. Konuya ait bulguları belirlemek amacıyla anova yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 3.6’da verilmiştir.

Varsayım Kaynağı	K.T.	sd	K.O.	F	p	Anlamlı fark
Gruplar arası	65.837	2	32.919	.254	.776	1-2
Gruplar içi	14757.462	114	129.451			
Toplam	14823.299	116				

K.T.: Kareler Toplamı ; K.O.: Kare Ortalaması 1:Yönetici ; 2:Öğretmen

Tablo 3.6’da görülebileceği üzere, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin görevlerine göre anlamlı bir fark göstermediği bulunmuştur ($F_{2,116}=.254$; $p<.05$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için post-hoc testlerden Bonferroni testi yapılmış ve buna göre yönetici olarak görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin ortalamasının ($\bar{X}=55.00$) diğer görevleri yapan öğretmenlerden anlamlı olarak fark olmadığı bulunmuştur ($p<.05$). Tek yönlü ANOVA için hesaplanan etki büyüklüğü değeri $\eta^2=.04$ olarak elde edilmiştir. Elde edilen sonucun anlamı öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin değişiminin %0.04 ü görevi ile açıklanabilmektedir.

3.5.Beşinci Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Yorum

Projemin beşinci alt problemini ‘Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir fark gösterir mi?’ sorusu oluşturmaktadır. Bulguları belirlemek amacıyla anova yapılmış ve testin analiz sonuçları Tablo 3.7’de verilmiştir.

Varsayım Kaynağı	K.T.	sd	K.O.	F	p	Anlamlı fark
Gruplar arası	0	0	0	0	<.001	1-4;2-4;3-4
Gruplar içi	14487.318	112	129.351			
Toplam	14487.318	112				

K.T.: Kareler Toplamı ; K.O.: Kare Ortalaması

1: 1-10 yıllık öğretmen ; 2: 10-15 yıllık öğretmen ; 3: 15-20 yıllık öğretmen ; 4: 21 veya daha fazla yıllık öğretmen

Tablo 3.7’de görülebileceği üzere, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir fark gösterdiği bulunmuştur ($F_{0,112}=0$; $p<.05$) 1-10 yıllık öğretmenin örgütsel bağlılığı ortalaması ($\bar{X}=74.56$), 10-15 yıllık öğretmenin örgütsel bağlılığı ortalaması ($\bar{X}=55.25$), 15-20 yıllık öğretmenin örgütsel bağlılığı ortalaması ($\bar{X}=56.31$), 21 veya daha fazla yıllık öğretmenin örgütsel bağlılığı ortalaması ($\bar{X}=57.35$) olarak bulunmuştur $\eta^2 =0$ olarak elde edilmiştir. Bunun anlamı öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları mesleki kıdemlerine göre fark görülmektedir. Tukey sonucunda bu farklılığın 1-10 yıllık öğretmen ile diğer gruplar arasında olduğu görülmüştür. 1-10 yıllık öğretmenin lehine olduğu anlaşılmıştır.

3.6.Altıncı Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Yorum

Araştırmanın altıncı alt problemini ‘Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri okullarındaki çalışma sürelerine göre anlamlı bir fark gösterir mi? ’ sorusu oluşturmaktadır. Bu alt probleme ait bulguları belirlemek amacıyla ANOVA yapılmış; analiz sonuçları Tablo 3.8’de verilmiştir.

Varsayım Kaynağı	K.T.	<i>sd</i>	K.O.	<i>F</i>	<i>p</i>	Anlamlı fark
Gruplar arası	0	0	0	0	<.001	1-4;2-4;3-4
Gruplar içi	14582.162	112	130.198			
Toplam	14582.162	112				

K.T.: Kareler Toplamı ; K.O.: Kare Ortalaması

1: 1-5 yıl çalışan öğretmen ; 2: 6-10 yıl çalışan öğretmen ; 3: 10-15 yıl çalışan öğretmen ; 4: 15 veya daha fazla yıl çalışan öğretmen

Tablo 3.8’de görülebileceği üzere, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin okullarındaki çalışma sürelerine göre anlamlı bir fark gösterdiği bulunmuştur ($F_{0,112}=0$; $p<.05$) 1-5 yıl çalışan öğretmenin örgütsel bağlılığı ortalaması ($\bar{X}=57.11$), 6-10 yıl çalışan öğretmenin örgütsel bağlılığı ortalaması ($\bar{X}=56.04$), 10-15 yıl çalışan öğretmenin örgütsel bağlılığı ortalaması ($\bar{X}=52.26$), 15-20 yıl çalışan öğretmenin örgütsel bağlılığı ortalaması ($\bar{X}=53.00$), 21 veya daha fazla yıl çalışan öğretmenin örgütsel bağlılığı ortalaması ($\bar{X}=61.60$) olarak bulunmuştur $\eta^2 =0$ olarak elde edilmiştir. Bunun anlamı öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları okullarındaki çalışma sürelerine göre fark göstermektedir.

3.7.Yedinci Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Yorum

Araştırmanın yedinci alt problemini ‘Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri yaşa göre anlamlı bir fark gösterir mi?’ sorusu oluşturmaktadır. Bu alt probleme ait bulguları belirlemek amacıyla anova yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 3.9’da verilmiştir.

Varsayım Kaynağı	K.T.	<i>sd</i>	K.O.	<i>F</i>	<i>p</i>	Anlamlı fark
Gruplar arası	0	0	0	0	<.001	1-3;2-3;
Gruplar içi	14096.950	113	124.752			
Toplam	14096.950	113				

K.T.: Kareler Toplamı ; K.O.: Kare Ortalaması

1: 21-40 yaş arasındaki öğretmen ; 2: 41-50 yaş arasındaki öğretmen; 3: 51 veya daha fazla yaştaki öğretmen

Tablo 3.9’da görülebileceği üzere, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaşlarına göre anlamlı bir fark gösterdiği bulunmuştur ($F_{0,113}=0$; $p<.05$) 21-30 yaş arasındaki öğretmenin örgütsel bağlılığı ortalaması ($\bar{X}=59.25$), 31-40 yaş arasındaki öğretmenin örgütsel bağlılığı ortalaması ($\bar{X}=57.94$), 41-50 yaş arasındaki öğretmenin örgütsel bağlılığı ortalaması ($\bar{X}=53.61$), 51 veya daha fazla yaştaki öğretmenin örgütsel bağlılığı ortalaması ($\bar{X}=60.05$) olarak bulunmuştur $\eta^2 =0$ olarak elde edilmiştir. Bunun anlamı öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları yaşlarına göre fark göstermektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmamın bu bölümü, yapılmış olan araştırma sonuçlarına ayrılmıştır. Elde edilen bulguların tartışılıp öneri geliştirilmesine yer verilmiştir.

4.1. Tartışma ve Sonuç

Norm fazlası öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının incelendiği bu çalışmada Denizli ilinden çok sayıda gönüllü öğretmen yer almıştır. Araştırmada ölçek olarak Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Türkçe çevirisini Dağlı, Elçiçek, Han tarafından 2018 yılında uyarlanan bu ölçek üç boyutu ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni hallere göre önemli bir fark göstermediği ortaya çıkmıştır. İncelenen diğer alt problemlerde de öğrenim durumunun da örgütsel bağlılık düzeyi açısından fark etmemektedir. Ancak yapılan çalışma sonucunda cinsiyetin bağlılık üzerinde etkisi olduğu görülmüştür. Öğretmenin görev türü örgüte olan bağlılığında bir etki yaratmamıştır. Kişilerin kıdemleri ile bağlılıkları arasında çalıştıkları kuruma bağlılık düzeyleri arasında fark bulunmuştur. Eğitim öğretim kurumlarında buldukları, çalıştıkları süre ile öğretmenlerin kuruma olan bağlılık duyguları arasında fark görülmüştür. Kişilerin yaşları ile örgütsel bağlılıkları düzeyleri arasında fark yoktur. Öğretmenlerin görev tanımları ne olursa olsun, norm fazlası durumuna düşmelerinden ötürü yıprandıkları yadsınamaz bir gerçektir. Duygusal, Devam ve Normatif Bağlılığı ile bütün olan birey iş doyumunu doruklarda yaşamak isteyebilmektedir.

Öğretmen başarılı olmak ister. Emeğinin karşılığını almak, somut olarak görmek ister. Kısa dönem kalınıp görevlendirilen öğretmen verim alamaz. Çalışmalarının sonuçlarını göremeden başka bir okula gönderilen öğretmen kendine inancını kaybeder. Sonraki dönemlerde de aynı sıklıkla görev yerinin değişeceği endişesine kapılan öğretmen aidiyet duygusunu kaybeder, verimliliği düşer, kendine olan inancını yitiren öğretmen sorumluluk duygusundan uzaklaşır. Norm fazlası diğer zümreler ile birlikte muhalefet bile olabilir. Okul düzenini eleştiren, işleyişe engel olan, sürekli şikayet edip memnuniyetsiz tavırlar sergileyen biri olur. İş aşkıyla yanarken görev yılının ortasında kendini ait olduğunu hissettiği yerden koparılan öğretmenin kendini tekrar toparlayıp sonraki yeni yere alışması süre alır. Eğitim öğretim döneminin her anı geri

çağırılma riski olduğundan okul yönetici ve diğer zümreler tarafından benimsenip aralarına alınmaz. Kendini soyutlanmış hisseden öğretmen amacından uzaklaşır.

Bayrağımızın dalgalandığı her toprak parçası biz öğretmenler için yeşertilmeyi bekleyen geleceğin bahçeleridir. Öğretmen her yerde suyuna muhtaç çiçeğini bulup sevgiyle görevini yerine getirir. Ancak Milli Eğitim Bakanlığının uyguladığı görev yerine ve süresine

göre puanlama yöntemi ile öğretmenler arasında büyük bir adaletsizliğe yol açmaktadır. Elbette öğretmen okul beğenmeme lüksüne sahip olamaz; ancak yıl içinde sürekli yer değişiklikleri öğretmenin moral ve motivasyonunu düşürmektedir.

Milli eğitim bakanlığına bağlı kurum ve kuruluşlarda oluşan düzensiz kadrolaşma ile böylesine büyük bir sorun doğmuş oldu. Kaynakların dengeli kullanımı açısından kadro belirleme faaliyeti belki de sürecin en önemli adımlarındandır. Norm kadro fazlası olan öğretmen, kurumunda belli bir süre daha istihdam edilmelidir. Bir sonraki dönemde değişen norm kadro sayısı ile açılan boş kontenjana yeni bir öğretmen ataması yapılmadan askıdaki öğretmen tekrar göreve getirilmelidir.

4.2. Öneriler

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı, Türk Eğitim sistemini uygulayan tüm okullarda tek bir yanlış vardır. Müfredatlarda uygulanan ders saatleri sayısı sürekli olarak değişmektedir. Ders sayılarının azaltılacağı bilgisi dört yıl önceden duyurulmalıdır. Okulundaki öğretmen ihtiyacı sayısının ne olacağını bilen okul yöneticisi, geleceğe dönük sayı hesabı yaparak değişimden bir yıl önce fazladan norm açığı gösterip okula yeni öğretmen almamalıdır. Öğretmen de tercih edeceği okulun dört yıl sonra kaç öğretmene ihtiyacı olacağını bilerek o okulu tercihleri listesine almalıdır. Okul içi iletişimin, okula olan bağlılık duygusunun okul başarısını etkilediği tartışılmaz bir gerçektir. Okullarımızı evimiz görmek, çalışma arkadaşlarımızı aileden görebilmek, mutlu ve başarılı olmak uzak bir ihtimal değildir. Planlı ve haberli değişiklikler bizlere başarı merdivenlerini adım adım çıkartacaktır.

ÇALIŞMA TAKVİMİ

İŞ PAKETİ ADI	1	2	3	4	5	6
MEB izinlerinin alınması	X					
Veri toplama araçlarının hazırlanması	X					
Verilerin toplanması		X	X			
Verilerin analizi				X	X	
Bulguların yorumlanması						X

KAYNAKÇA

- Acar, O. (2020). Milli Eğitim Bakanlığında Norm Uygulaması
- Akbulut, M. (2020). İlkokullardaki Norm Fazlası Öğretmenlerin Örgüte Olan Bağlılıklarını Etkileyen Etkenler (Merkezefendi Örneği) , Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, PAÜ, Denizli
- Aslan, O.Ender. (2005).Kamu Personel Rejimi: Statü Hukukundan Esnekliğe, Ankara, TODAİE Yayınları.
- Baki, F. (2020). Milli Eğitim Bakanlığında Norm Uygulaması
- Balay, R.(2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Balcı, A. (1993). Etkili okul. Kuram, uygulama ve araştırma. Yavuz Dağıtım
- Barutçu, A. (2020). Okul Yöneticilerinin Sergiledikleri Takım Liderliği Davranışları İle Öğretmenlerin Motivasyonları Arasındaki İlişki
- Başaran, LE. (1982). Örgütsel davranış. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi
- Başaran, İ. E. (1998). Yönetimde insan ilişkileri. Ankara: Aydan Web Tesisleri.
- Başaran, LE. (1992). Yönetimde insan ilişkileri. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Büyüköztürk, Ş. (2020). Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı
- Can, A. (2014). SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çelik, K. (2004). Eğitimde Acil Durum Yönetimi Model Önerisi Ve Uygulanabilirliği Araştırması.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z. ve Han,B. (2018).Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması(2018, sayı:68)
- Duckworth, A. (2019). Azim
- Gay,G. (2014). Kültürel Değerlere Duyarlı Eğitim
- Güler G., Çıkrıkçı R. N. & Akçay, P. (2020). Öğretmenlerin etkili okul alguları ve mesleki aidiyet düzeyleri arasındaki ilişki. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 20(3),1499-1511
- Keskin, S., Seferoğlu, S. S. (2017). Öğretmen Adaylarının Aidiyet Duyguları Ve Araştırma Topluluğu Algularıyla İlgili Bir İnceleme, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi ISSN:1302-8944 sayı: 44 Sayfa:90-114, Burdur

Kilmen,S. (2020). Spss Uygulamalı İstatistik

Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik. (2016, Ocak 12).

Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], (2014). Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik, sayı: 29034.

Milli Eğitim Bakanlığı, "Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurum Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği" (1990, sayı:20594).

Nayır, F. (2006). Kültürel Değerlere Duyarlı Eğitim

Ören, K., Erdem, B, Kaplan, M. (2005). "Örgütsel Kültürün İşgücü Verimliliğine Etkisi" ıKamu-İş, S. 8(2), s. 1-21.

Senge, P. (2006). Beşinci Disiplin

Sullivan,S. , Glanz,G. (2015). Okullarda Eğitim ve Öğretimi Geliştiren Denetim

Şenel, A. (2021). Norm Fazlası Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Algıları, PAÜ, Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Denizli

Tanrıöğen, A. (2018). Örgütlerde Etkili İnsan İlişkileri

Tanrıöğen, A. (2015). Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Yüksek Lisans Programı. Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli, Turkey.

Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi (2021)

Zaccaro J.S.,Rittman, LA. ve Marks A. M. (2001). Team Leadership, TheLeadershipQuarterly, 12 (4), 451-483

EKLER

EK-1 Kişisel Bilgi Formu

Değerli katılımcı;

Norm fazlası öğretmenlerin kadrolarının buldukları okullar ile görevlendirildikleri okullarda ki örgütsel bağlılıklarının belirlenmesi amacı ile sizlerin görüşlerine ihtiyaç duyulmaktadır. Veriler bilimsel çalışmada kullanılacak olup başka kurum ve kişilerle paylaşılmayacaktır. Aşağıdaki ifadelerde size uygun seçeneği lütfen eksiksiz işaretleyiniz. Araştırmaya yapmış olduğunuz katkılardan dolayı teşekkür ederiz.

Özge AKSOY

Yüksek Lisans Öğrencisi

Kişisel Bilgi Formu
1 Cinsiyetiniz: kadın() erkek()
2.Yaşınız: 21-30 () 31-40 () 41-50 () 51+ ()
3.Göreviniz: okul müdürü () müdür yardımcısı () öğretmen ()
4.Mesleki kıdeminiz: 1-5yıl () 6-10yıl () 10-15yıl () 15-20yıl () 21+ ()
5.Okulunuzdaki çalışma süreniz: 1-5yıl () 6-10yıl () 10-15yıl () 15-20yıl () 21+ ()
6.Medeni durumunuz: evli () bekar ()
7.Öğrenim durumunuz: lisans () lisansüstü ()

EK-2 Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Aşağıda çalıştığınız kuruma karşı örgütsel bağlılığınızı yansıtan ifadeler yer almaktadır. Lütfen ifadeleri okuduktan sonra size en yakın seçeneği (X) işaretleyiniz.

Maddeler	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Tamamen Katılıyorum (5)
1. Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu okulda geçirmek beni çok mutlu eder.					
2. Bu okulun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.					
3. Okulum karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum.					
4. Bu okula karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum.					
5. Bu okulda kendimi "ailenin bir parçası" gibi görmüyorum.					
6. Bu okulun benim için çok özel bir yeri vardır.					
7. Şu anda bu okulda çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindedir.					
8. Okulumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.					
9. Şu anda okulumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.					
10. Bu okuldan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.					
11. Eğer bu okula kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12. Bu okuldan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.					
13. Bu okulda çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissetmiyorum.					
14. Eğer bu okuldan ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum.					
15. Okulumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.					
16. Bu okul benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.					
17. Bu okuldaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu okuldan ayrılmam.					
18. Bu okula çok şey borçluyum.					

EK-3 Örgütsel Bağlılık Ölçeği Kullanma İzni



Abidin DAĞLI <dagli@dicle.edu.tr>

30.11.2021 Sal 15:58

Kime: Siz; bunyamin.han@dpu.edu.tr; zakir_5627@hotmail.com

Sn. Özge AKSOY,
Taraşımızdan Türkçeye uyarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeğini çalışmalarınızda kullanmanızda bir sakınca yoktur. İyi çalışmalar diliyorum. Sevgilerimle.
Doç. Dr. Abidin DAĞLI

[Android için Outlook](#)'u edinin

From: özge aksoy <osgee20@hotmail.com>

Sent: Tuesday, November 30, 2021 3:54:26 PM

To: bunyamin.han@dpu.edu.tr <bunyamin.han@dpu.edu.tr>; dagli@dicle.edu.tr <dagli@dicle.edu.tr>; zakir_5627@hotmail.com <zakir_5627@hotmail.com>

Subject: Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanım izni

Değerli hocam,

Ben Özge Aksoy, Pamukkale Üniversitesi; Eğitim Bilimleri Enstitüsü; Eğitim Yönetimi, Teftişı, Planlaması ve Ekonomisi bölümü tezsiz yüksek lisans öğrencisiyim. 'Norm Fazlası Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları' isimli çalışmamda, Türkçeye uyarladığınız ' Örgütsel Bağlılık Ölçeği' ni izniniz olursa kullanmak istiyorum.

Gerekli iznin verilmesini Arz Ederim

Özge AKSOY

osgee20@hotmail.com

0506 882 64 13

EK-4 ARAŞTIRMA İZİN ONAYLARI



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-43325320
Konu : Anket Uygulama İzni

11/02/2022

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 07.02.2022 tarihli ve 165266 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Özge AKSOY, "Norm Fazlası Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde görev yapan öğretmenlere ve yöneticilere 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 2020/2 Nolu "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde 2021/2022 eğitim-öğretim yılı içinde 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, ilgili genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzni Başvuru Taahhütnamesi"nin 16. Maddesi gereği **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Süleyman EKİCİ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
11/02/2022
Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

T.C
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

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

Gereğini rica ederim.

Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:

1-Anket Formları

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : M.Akif Ersoy Mah. 29 Ekim Bulv.No:174/1
Merkezefendi/DENİZLİ
İnternet Adresi: <http://denizli.meb.gov.tr>
E-Posta: ab20@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: Hüseyin ERKOÇ-V.H.K.İ. / Sefa GELMİŞ-Şef
Telefon No : 0 (258) 234 20 95
Faks : 0 (258) 234 20 99

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden **df5a-e1b7-30f8-b54f-17e7** kodu ile teyit edilebilir.

Evrak Tarih ve Sayısı: 02.02.2022-E.164846

Sayın Katılımcımız

Katılacağınız bu çalışma, ' Norm Fazlası Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ' adıyla, Özge AKSOY tarafından Ocak – Haziran 2022 tarihleri arasında yapılacak bir araştırma uygulamasıdır.

Araştırmanın Hedefi: 2021-2022 Eğitim Öğretim yılında Denizli ilinde görev yapan norm fazlası öğretmenlerin kadrolarının buldukları okulları ile görevlendirildikleri okullarda ki örgütsel bağlılıklarının belirlenmesi, norm fazlası öğretmenlerin okullara olan bağlılıklarının zayıflamasına neden olan sebeplerin araştırılması.

Araştırmanın Nedeni: Bilimsel araştırma

Araştırmanın Yapılacağı Yer(ler): Denizli ili Resmi Anaokul, İlkokul, Ortaöğretim

Kurumları:

Araştırma Uygulaması: Anket

Araştırma T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nın ve okul/kurum yönetiminin izni ile gerçekleştirilmektedir. Araştırma uygulamasına katılım tamamıyla gönüllülük esasına dayalı olmaktadır. Çalışmada sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplar tamamıyla gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Veriler sadece araştırmada kullanılacak ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

Uygulamalar, kişisel rahatsızlık verecek sorular ve durumlar içermemektedir. Ancak, katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakabilirsiniz.

Katılımı onaylamadan önce sormak istediğiniz herhangi bir konu varsa sormaktan çekinmeyiniz. Çalışma bittikten sonra bizlere telefon veya e-posta ile ulaşarak soru sorabilir, sonuçlar hakkında bilgi isteyebilirsiniz. Saygılarımızla,

Araştırmacı : Özge AKSOY

İletişim Bilgileri : 0 506 882 64 13

Yukarıda bilgileri bulunan araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.

İsim-Soyisim İmza:

Katılımcı Adı-Soyadı :

Telefon Numarası :



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 02.02.2022-E.168888

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Aşağıda çalıştığımız kuruma karşı örgütsel bağlılığımızı yansıtan ifadeler yer almaktadır. Lütfen ifadeleri okuduktan sonra size en yakın seçeneği (X) işaretleyiniz.

Maddeler	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Tamamen Katılıyorum (5)
1. Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu okulda geçirmek beni çok mutlu eder.					
2. Bu okulun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.					
3. Okulum karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum.					
4. Bu okula karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum.					
5. Bu okulda kendimi "ailenin bir parçası" gibi görmüyorum.					
6. Bu okulun benim için çok özel bir yeri vardır.					
7. Şu anda bu okulda çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindedir.					
8. Okulumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.					
9. Şu anda okulumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.					
10. Bu okuldan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.					
11. Eğer bu okula kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12. Bu okuldan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.					
13. Bu okulda çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissetmiyorum.					
14. Eğer bu okuldan ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum.					
15. Okulumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.					
16. Bu okul benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.					
17. Bu okuldaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu okuldan ayrılmam.					
18. Bu okula çok şey borçluyum.					



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı	Özge
Soyadı	Aksoy
Doğum Yeri ve Tarihi	Denizli / 24.06.1984
Uyruğu	Türkiye Cumhuriyeti
İletişim Adresi ve E-mail Adresi	Karaman Mahallesi 1490/4 sokak no:5 Merkezefendi DENİZLİ

Eğitim

İlköğretim AnadoluLisesi	24Mayıs İlkokulu / Sarayköy
Ortaöğretim AYDIN	Ortaklar Anadolu Öğretmen Lisesi
Yükseköğretim (Lisans) Öğretmenliği	Anadolu Üniversitesi İngilizce
Yükseköğretim (Yüksek Lisans)	

Yabancı Dil

Yabancı Dil Adı	İngilizce
Sınav Adı	ALES / KPDS
Sınavın Yapıldığı Ay ve Yıl	24.04.2011 / 10.11.2011
Alınan Puan	80 / 63

Mesleki Deneyim

2012-2013	Ağrı İsmet Ömeroğlu İlköğretim Okulu
2013-2016	Atatürk İlkokulu DENİZLİ
2016-2021 Teknik	Gülay Kaynak Sarıkaya Mesleki ve Anadolu Lisesi
2021-	Anafartalar Anadolu Lisesi

EK- 6 TEZ KONTROL LİSTESİ

	KONTROL EDİLDİ
Tez düzeni tez yazım kılavuzuna uygun düzenlenmiştir.	
Sayfa boşlukları uygun düzenlenmiştir.	
Tüm metin Times New Roman yazı stili 1,5 satır aralıklı 12 punto ile yazılmıştır.	
Sayfa numaraları kâğıdın sağ üst köşesine yazılmıştır.	
Metin içindeki başlıklar APA stiline uygun düzenlenmiştir.	
İçindekiler, tablolar ve şekiller listeleri tez yazım kılavuzuna uygun düzenlenmiştir.	
Tezde bulunan tüm tablolar gereklidir.	
Tüm tablo başlıkları tez yazım kılavuzuna uygun yazılmıştır.	
Tüm şekil başlıkları tez yazım kılavuzuna uygun yazılmıştır.	
Tüm tablo ve şekillere metindeki bölüm sırasına göre numara verilmiştir.	
Tablolar APA stiline uygun hazırlanmıştır.	
Metin içindeki tüm alıntılar uygun şekilde belirtilmiştir.	
Metin içerisinde verilen tüm kaynaklar, kaynakça listesinde bulunmaktadır.	
Kaynak gösterimleri tez yazım kılavuzuna uygun düzenlenmiştir.	
Kaynakça listesi APA stiline uygun düzenlenmiştir.	

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet KANMAZ

Danışman