



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

**ÖĞRETMENLERİN EŞİTLİK ALGISI İLE ÖĞRETMENLİK
MESLEGİNE BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Saime KARASÜMEN

Denizli – 2024

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

**ÖĞRETMENLERİN EŞİTLİK ALGISI İLE ÖĞRETMENLİK
MESLEĞİNE BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Saime KARASÜMEN

Danışman

Prof. Dr. Kazım ÇELİK

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY SAYFASI

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı öğrencisi Saime KARASÜMEN tarafından hazırlanan “Öğretmenlerin Eşitlik Algısı İle Öğretmenlik Mesleğine Bağlılıkları Arasındaki İlişki” başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Kazım ÇELİK

Danışman

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun .. /../2022 tarih ve sayılı kararıyla onaylanmıştır

Prof. Dr. Mustafa BULUŞ

Enstitü Müdürü

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün 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 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.

Saime KARASÜMEN

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın gerçekleşmesinde değerli bilgilerini benimle paylaşan, kendisine ne zaman danışsam bana kıymetli zamanını ayırıp elinden gelenin fazlasını sunan, kıymetli önerileri ile yolumu aydınlatan ve gelecekteki mesleki hayatımda da bana verdiği değerli bilgilerden faydalanacağımı düşündüğüm kıymetli danışmanım Prof.Dr.Kazım ÇELİK'e,

Yüksek lisans eğitimim boyunca değerli bilgilerini benimle paylaşan ve gelişimime katkıda bulunan saygıdeğer yüksek lisans hocalarıma,

Çalışmama katılıp destek veren değerli öğretmenlerime,

Desteğini hiçbir zaman esirgemeyen ve karamsarlığa düştüğüm zamanlarda bana kuvvet veren sevgili kardeşim Ayşe ÇALIŞKAN'a ve sevgili arkadaşım Burcu AYDOĞANDEMİR'e,

Çalışmam boyunca zorlukları benimle göğüsleyen ve benden desteğini esirgemeyen biricik eşim Osman KARASÜMEN'e, Sevgili kızım Sare KARASÜMEN ve oğlum Onur KARASÜMEN'e,

Her daim benim yolumu aydınlatan bana güç veren aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Saime KARASÜMEN

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN EŞİTLİK ALGISI İLE ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNE BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

KARASÜMEN, Saime

Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Kazım ÇELİK

Ocak 2024, 62 sayfa

Bu çalışmada öğretmenlerin eşitlik algıları ile öğretmenlik mesleğine bağlılıkları arasındaki ilişki araştırılmıştır.

İlişkisel araştırma modeli ve nicel yöntemlerin kullanıldığı araştırmanın örnekleme, Denizli il merkezindeki görev yapan Seçkisiz örnekleme yöntemi ile seçilen 200 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma verileri kişisel bilgi formu, “Öğretmenlik Mesleğine Bağlılık Ölçeği” ile “Öğretmen Eşitlik Algısı Ölçeği” kullanılarak toplanmıştır.

Elde edilen verilere göre araştırmaya katılan öğretmenlerin okulların yönetimi ile ilgili eşitlik algıları orta düzeydedir. Öğretmenlik mesleğine bağlılık ölçeğine göre öğretmenlerin mesleklerine bağlılıkları yüksektir. Öğretmenlerin eşitlik algıları ile ilgili cinsiyet, yaş, mezuniyetleri, sendika üyelikleri ve medeni durumlarına göre fark görülmezken öğretmenlik mesleğine bağlılıkta kadın öğretmenlerin bağlılık düzeyi erkek öğretmenlere göre daha yüksektir. Öğretmenlerin mesleklerine bağlılık düzeyleri ile ilgili mezuniyetlerine ve branşlarına göre anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Ancak mesleki bağlılık ölçeğinin mesleki değer alt boyutunda mesleki eğitim öğretmenlerinin, ortaöğretim öğretmenlerine ve temel eğitim öğretmenlerine göre daha yüksekken; yine aynı boyutta lisans mezunu öğretmenlerin lisansüstü mezunu öğretmenlere göre yüksektir. Öğretmenlik mesleğine bağlılık ölçeği genel ortalama puanlarda görev kademelerine göre anlamlı bir fark görülmemiştir. Mesleki bağlılık ölçeğinin mesleki değer ve mesleki çaba alt boyutunda lise öğretmenlerinin düzeylerinin ortaokul öğretmenlerine göre daha yüksektir.

Elde edilen bu ilişkilere göre araştırmaya katılan öğretmenlerin okullarındaki uygulamalarda gördükleri eşitlik algıları ile öğretmenlik mesleğine bağlılık düzeyleri arasında çok zayıf bir ilişki bulunduğunu söyleyebilir.

Anahtar Kelimeler: Eğitimde Eşitlik, Meslek, Öğretmenlik Mesleği, Mesleki Bağlılık

İÇİNDEKİLER

PROJE ONAY SAYFASI	iii
ETİK BEYANNAMESİ	iv
TEŞEKKÜR	v
ÖZET	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar DİZİNİ	x
BİRİNCİ BÖLÜM – GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	2
1.1.1. Problem Cümlesi	6
1.1.2. Alt Problemler	6
1.2. Araştırmanın Amacı	6
1.3. Araştırmanın Önemi.	6
1.4. Varsayımlar	7
1.5. Sınırlılıklar	7
1.6. Tanımlar	7
İKİNCİ BÖLÜM – KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR ..	8
2.1. Araştırmanın Kuramsal Temeli	8
2.1.1. Eşitlik	8
2.1.2. Eğitimde Eşitsizlik	9
2.1.3. Öğretmenler Arasında Eşitlik	10
2.1.4. Meslek ve Öğretmenlik Mesleğinin Tanımı	16
2.1.5. Öğretmenlik Mesleğine Bağlılık	17
2.1.6. İlgili Araştırmalar	19

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM – YÖNTEM	25
3.1.Araştırmanın Modeli	25
3.2. Evren ve Örneklem/Çalışma Grubu	25
3.3. Veri Toplama Aracı	26
3.4. Veri Toplanması	27
3.5. Verilerin Analizi	27
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM - BULGULAR VE YORUMLAR	30
4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular	30
4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	30
4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	31
4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	37
BEŞİNCİ BÖLÜM - TARTIŞMA VE ÖNERİLER	40
5.1. Tartışma ve Sonuç	40
5.2. Öneriler	42
KAYNAKÇA	44
EKLER	48
ÖZGEÇMİŞ	52

TAPLULAR LİSTESİ

Tablo 3.1. Örneklem Grubuna Ait Demografik Bilgiler	25
Tablo 3.2. Araştırma Ölçeklerinin İç Tutarlılık Değerleri	27
Tablo 3.3. Normal dağılım analizi sonucunda elde edilen çarpıklık ve basıklık değerleri	28
Tablo 3.4. Verilerin Yorumlanmasında Kullanılan 5'li Likert Ölçek Aralıkları ve Düzeyleri	29
Tablo 4.1. Öğretmenlerin Eşitlik Algısı ve Öğretmenlik Mesleğine Bağlılık Ortalama Puanları	30
Tablo 4.2. Öğretmenlerin Eşitlik Algısı ve Mesleki Bağlılık Düzeyini Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştıran Bağımsız Gruplar T Testi Sonuçları	31
Tablo 4.3. Öğretmenlerin Eşitlik Algısı ve Mesleki Bağlılık Düzeyini Yaş Değişkenine Göre Karşılaştıran Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları	32
Tablo 4.4. Öğretmenlerin Eşitlik Algısı ve Mesleki Bağlılık Düzeyini Branş Değişkenine Göre Karşılaştıran Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları	33
Tablo 4.5. Öğretmenlerin Eşitlik Algısı ve Mesleki Bağlılık Düzeyini Mezuniyet Değişkenine Göre Karşılaştıran Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları	34
Tablo 4.6. Öğretmenlerin Eşitlik Algısı ve Mesleki Bağlılık Düzeyini Sendika Üyeliği Değişkenine Göre Karşılaştıran Bağımsız Gruplar T Testi Sonuçları	34
Tablo 4.7. Öğretmenlerin Eşitlik Algısı ve Mesleki Bağlılık Düzeyini Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştıran Bağımsız Gruplar T Testi Sonuçları	35
Tablo 4.8. Öğretmenlerin Eşitlik Algısı ve Mesleki Bağlılık Düzeyini Görev Kademesi Değişkenine Göre Karşılaştıran Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları	36
Tablo 4.9. Öğretmenlerin Eşitlik Algısı ve Mesleki Bağlılık Düzeyini Mesleki Kıdemi Değişkenine Göre Karşılaştıran Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları	37
Tablo 4.10. Öğretmenlerin Eşitlik Algısı İle Mesleki Bağlılık Düzeyi Arasındaki İlişkiyi Gösteren Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları	38

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Öğretmenin eşitlik ilkesine duyduğu inançların, mesleğine olan bağlılığını etkileyebileceği bir bağlamı yansıtabilir. Eşitlik ilkesine odaklanan bir öğretmen, öğrencilerin eğitimdeki fırsat eşitliğine ulaşmalarını sağlamaya çaba gösterecektir. Bu, öğrenciler arasındaki sosyoekonomik, kültürel veya diğer farklılıkları gözetmek, eğitimde adaleti sağlamak ve her bir öğrencinin bireysel ihtiyaçlarına özen göstermek anlamına gelir.

Bu tutum, öğrencilere karşı duyarlılık, öğretim kalitesini artırma ve öğrenciler arasında olumlu bir öğrenme ortamı oluşturma çabalarına da yansiyabilir. Dolayısıyla, bir öğretmenin eşitlik algısı, öğretmenlik mesleğine duyduğu bağlılığı etkileyerek daha pozitif bir öğrenme deneyimi yaratmaya katkıda bulunabilir. Bu durum, öğretmenin mesleki tatmini ve uzun vadeli bağlılığını artırabilir.

Eşitlik, antik çağlardan günümüze kadar insan ilişkilerinin gözlemlendiği her dönemde varlık göstermiş ve sürekli olarak tartışılmış bir terimdir. Bu nedenle, eşitliğin kesin bir tanımını yapmak mümkün değildir. Çünkü eşitlik, bulunduğu çağa, coğrafi konuma veya kullanıldığı bilim alanına bağlı olarak çeşitli anlamlar edinebilir. Eşitlik, genel olarak iki veya daha fazla nesne, durum veya bireyin belirli bir açıdan birbirine eşit olma durumunu ifade eder. (Özsoy, 2002).

Bir ortamda faaliyet gösteren bireylerin, kurumun hedeflerine ve değerlerine yüksek düzeyde inanç göstermeleri, bu amaçları benimsemeleri, kurum hedeflerine yönelik yoğun çaba sarf etmeye ve görevlerini yerine getirmeye istekli olmaları biçiminde tanımlanan bağlılığın üç ana türü vardır (Steers, 1977). Bu türler duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır. Duygusal bağlılık, bireyin işyerine duygusal olarak bağlı olduğu bir tutumu içerir. Bu bağlılık biçimi, kurumun hedefleri ve bireyin değerleri arasında uyum olduğunda daha da güçlenir. Devam bağlılığı, kurumun sağladığı şartların bireyin ihtiyaçlarını karşılaması yoluyla ortaya çıkar. Birey, kurumun sağladığı fırsatlarla memnun olduğu için, bu bağlılığı sürdürür. Normatif bağlılık ise bağlılığın en düşük düzeyini temsil eder. Bu bağlılık türünde, birey sadece zorunluluktan dolayı mesleğini kurumda sürdürür (Meyer ve Allen, 1991).

Genellikle duygusal bağlılık bütünleşme olarak değerlendirilirken, devam bağlılığı; bireylerin, organizasyonlarına yaptıkları yatırımların sonucunda ortaya çıkan bağlılığı ifade eder. Bu durumda çalışan, organizasyona zaman ve çaba harcadığını, yatırım yaptığını ve bu yatırımların bir sonucu olarak organizasyonda kalmak zorunda hissettiğini düşünmektedir (Bayram, 2005).

1.1. Problem Durumu

Eğitimde fırsat eşitliği, yasal metinler ve sözleşmelerle belirlenmiş olsa da, bu çabalar tek başına yeterli olmamıştır. Bu eksiklikten dolayı sorunlar nedeniyle, eğitim sektöründe birden çalışma yapılmış ve öğrencilerin eğitimde aynı düzeyde fırsatlara erişmelerini sağlamak için bir dizi sebep ve sonuç ortaya çıkmıştır. Eğitimde eşitlik konusu genellikle, öğrencilerin eğitim fırsatlarına eşit bir şekilde ulaşamamaları sorunuyla bağlantılı olarak ele alınır. Ancak, ğretmenler arasındaki eşitlik algısı ve bu algıdaki farklılıklar konusuna yeterince odaklanılmamıştır. Öğretmenler arasındaki eşitlik algısından bahsetmeden önce, eşitlik algısının temelini oluşturan noktalara dikkat çekmek önemlidir. Eşitlik algıları genellikle yatay eşitlik, dikey eşitlik ve kuşaklar arası eşitlik olmak üzere üç ana grupta incelenir. Bu gruplamalar, eşitlik konusundaki görüş ayrılıklarını daha iyi anlamak için önemlidir. (Tural, 2002, s.146.) Bu bağlamda, eğitimde eşitlik sorunlarına daha etkili çözümler üretebilmek için öğretmenler arasındaki eşitlik algısının anlaşılması ve değerlendirilmesi önemlidir.

Ayrıca, eğitim, çeşitli meslek kollarına yönlendirilmek üzere bireylerin yetiştirilmesini sağlamak gibi toplumsal bir görevi üstlenmiş olmasına rağmen, rekabetin etkisiyle eğitimin, piyasanın koşullarına göre şekillendiği ve istihdamı bir yarışa dönüştürdüğü ifade edilebilir. Bu durum, öğretmenler arasında eşitliği sınırlayan faktörlerden biri olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu bağlamda, daha iyi meslekler ve yüksek gelir elde etme arzusu, öğrencilere daha iyi niversiteleri kazanma baskısıyla eğitim sürecinin her aşamasında vurgulanmaktadır. Okul yöneticileri, öğretmenler ve ğrenci velileri tarafından bu düşünce öğrencilere aktarılarak belirli bir diplomanın ekonomik ve toplumsal getirisine odaklanmaları sağlanmaktadır. Bu eğilim, Bourdieu ve Passeron'un (2015) belirttiği gibi, belli bir diploma veya diploma türünün ekonomik ve sembolik pazardaki değerinin az bulunurluğundan kaynaklanan bir olgudur.

Okullar, merkezi sınavlardaki başarı hedeflerini tutturma amacıyla öğrencilerin, ğrenci velilerinin ve okul yöneticilerinin bazı dersleri diğerlerinden üstün görmelerini bekleyen bir ortam yaratmıştır. Branşlar arasındaki eşitsizlik, derslerin içeriğindeki ağırlık dağılımında kendini göstermektedir. Bu durum, öğrencilerin belirli alanlara yönlendirilmesi ve bazı derslerin diğerlerinden daha önemli olarak değerlendirilmesi sonucunu doğurabilir.

Talim Terbiye Kurulu Başkanlığı tarafından alınan karara göre, Anadolu Liselerinde 9. sınıflarda bazı derslere verilen haftalık ders saatleri arasında belirgin bir dengesizlik bulunmaktadır. Ayrıca, ders dağılımının öğrencilerin ilgi, istek ve yeteneklerini dikkate almadığı, gelecekteki beklentilerini göz ardı ettiği ve hakkaniyet düzleminde eksik olduğu ifade edilebilir.

Ders dağılımındaki eşitsizlik, öğretmenler arasında ekonomik açıdan farklı sonuçların nedenlerinden biridir. Okulların büyüklükleri ve öğrenci sayılarına bağlı olarak, bazı derslerin öğretmenleri, ek ders ücretinden daha fazla faydalanma şansına sahipken, diğerleri bu avantajdan yararlanamayabilir. Örneğin, sadece altı dokuzuncu sınıf şubesine sahip bir okulda Türk Dili ve Edebiyatı dersini öğreten öğretmen, otuz saatlik derse katılabilirken, aynı okuldaki Müzik dersi öğretmeni ancak on iki saatlik derse katılabilir. Bu durum, öğretmenler arasında gelir farklılıklarına ve ekonomik eşitsizlik algısında çeşitli sonuçlara yol açabilir.

Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde branşlar arasındaki eşitsizlikler, öğretmenlerin kazançlarındaki adaletsizliklere de yol açmaktadır. Meslek dersi öğretmenleri ve teknik öğretmenler, görevlerinin farklı özellikleri nedeniyle Meslek Dersi dışındaki öğretmenlerinden daha fazla ücretler almaktadırlar. Ayrıca, Meslek Liselerinde sınıflardaki öğrenci sayıları da bir eşitlik algısı unsurudur. Bu durum, öğrenci grup sayılarının belirlenmesinde dikkate alınan kriterlere bağlı olarak, meslek dersi öğretmenleri ve teknik öğretmenlerin ders yaptıkları atölye ve dersliklerde veya atölyelerde öğrenci sayılarının kültür dersi öğretmenlerine nazaran daha düşük olmasına neden olmaktadır.

Fiziksel mekânın olmadığı durumlarda, meslek dersi öğretmenleri ve teknik öğretmenler bazen sınıflara birden fazla öğretmenle birlikte girmek zorunda kalabilirler. Bu uygulama, meslek derslerinin özel uygulama biçimi, materyalleri ve içerikleri nedeniyle bazı öğretmenler tarafından adil bir uygulama olarak değerlendirilebilirken, diğerleri aynı işi yapan meslektaşlarının farklı koşullarda çalışmalarını ve bu koşullar arasındaki farklılıkları eşit, adil ya da hakkaniyetli bulmayabilirler.

Eşitlik algısında bireysel farklılıklar olmasına rağmen, bu uygulamanın suiistimal edilmeye müsait olması nedeniyle eşitlik algısında farklılıklar oluşması beklenen bir sonuçtur. Branş alt boyutundaki eşitliğin algılanmasının, öğretmenlerin davranışlarına olumlu veya olumsuz bir şekilde yansımaları beklenemez. Branşlar arasında doğal farklılıkların olması ve buna bağlı olarak eşit olmayan koşulların ortaya çıkması doğaldır, ancak yapılan araştırmalar, farklılıkların aşırı derecede artmasıyla eşitlik algısında olumsuz değişikliklerin ortaya çıkabileceğini göstermektedir. Yani, branşlar arasındaki doğal

farklılıkların azaltılabilir olduğu durumlarda gerekli adımların atılmaması, eşitlik algısının düşük olmasına neden olabilir ve bu da çatışma ve yabancılaşma gibi sonuçları beraberinde getirebilir.

Öğretmenler arasında bu tür farklılıkların ortaya çıkması, ayrılmaya neden olabilir. Örgen (2020), mesleki bağlılığın kişinin hayatının önemli bir parçası olduğunu belirtmiş, mesleğine bağlılık gösteren çalışanların işlerinden daha fazla keyif aldıklarını ve mutlu olduklarına vurgu yapmıştır. Mesleğe bağlılık kavramı birçok araştırmacı tarafından ele alınmıştır. Araştırmacıların bir kısmı mesleğe bağlılığı tek boyutlu olarak incelerken, bir kısmı da mesleğe bağlılığın çok boyutlu ölçülmesi gerektiğini savunmuş ve çok boyutlu bir yapı olarak ölçüm yapmışlardır.

Mesleğe bağlılık konusunda tek boyutlu ölçek geliştiren araştırmacılardan örnek olarak Morrow (1983) ve Blau (1985) verilebilirken, Meyer, Allen ve Smith (1993) ise mesleğe bağlılığı duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık boyutlarında incelemişlerdir. Blau'nun eklediği mesleki maliyetler boyutu ile mesleğe bağlılık dört boyutta değerlendirilmeye başlanmıştır (Blau, 2003). Yıldız (2020) yaptığı araştırmada, mesleğe bağlılığın mesleki süreçteki sosyalleşme ve deneyimler sürecinde kalan dört etken altında şekillendiğini belirtmiş ve bu etkenleri mesleki çaba, mesleki özdeşim, mesleki adanmışlık ve mesleki değer olarak tanımlamıştır.

Öğretmenin mesleki özdeşimi, mesleğini benimsemesi ve kendisine en uygun meslek olarak görmesiyle açıklanabilirken, mesleki değer öğretmenin öğretmenlik mesleğine verdiği önemi, onu diğer mesleklerden daha kutsal görmesiyle açıklanabilir. Öğretmenin mesleki çabası, yeniliklere, değişimlere ve gelişmelere açık olması, gelişmeleri takip etmesi, kendini geliştirmeye çalışması ve yeni fikirler üretmesiyle ifade edilebilir. Mesleğe adanmışlık ise öğretmenin kendini mesleğine adanması, hem öğrencileri için hem çalıştığı okul için fedakarlık göstermesi, okul dışı vakitlerde bile işiyle ilgili çalışmalarda bulunması, kurs ve seminerlere katılması şeklinde açıklanabilir. Çalışanın mesleğine olan bağlılığı, çalışanın mesleğiyle özdeşleşmesi, kendini mesleğine adanması, mesleğini benimsemesi ve mesleğinin değer ve hedeflerine inanmasıyla ilgilidir (Sorensen ve Sorensen, 1974).

Öğretmenlerin mesleğe adanmışlıkları, öğrenci başarısı ve gelişimi için sarf ettikleri gayreti belirleyen önemli unsurlardan biridir (Turhan, Demirli ve Nazik, 2012). Mesleğine ve çalıştığı örgüte bağlı olmayan öğretmenler, öğretmenlik mesleğinde tükenmişlik yaşayabilirler, mesleklerini sürdürmeyi düşünmeyebilirler, hatta meslek değiştirmeyi

düşünebilirler (Goulet ve Singh, 2002). Bu nedenle, öğretmenlerin mesleki bağlılığı, hem kendi memnuniyetleri hem de öğrencilerinin başarısı açısından önemlidir.

Mesleğe duyulan bağlılık, öğretmenlerin iş performansını olumlu yönde etkileyebilir. Mesleğe bağlanan öğretmenler, işlerine daha fazla önem verirler ve bu nedenle iş performansları artabilir. Duygusal bağlılık, öğretmenlerin işlerine duygusal olarak bağlanmalarını içerir ve bu durum genellikle işte daha fazla çaba harcamalarına neden olur. Ayrıca, mesleki bağlılığın yüksek olduğu durumlarda, öğretmenlerin iş yerinde daha az sıkıntı yaşadıkları ve işlerine duydukları bağlılık nedeniyle daha mutlu oldukları gözlemlenmiştir.

Öğretmenlerin çalışmalarının görülmesi ve takdir edilmesi, mesleki bağlılıklarını etkileyen faktörlerden biridir. Bu durum, öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını artırmak adına, iş yerlerinde yapılan çalışmaların ve çabaların takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi gerekliliğini vurgular. Öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını sürdürebilmeleri için, kendilerini değerli ve önemli hissetmeleri önemlidir.

Mesleki bağlılığın düşük olduğu durumlarda, öğretmenlerde tükenmişlik yaşanabilir. Tükenmişlik, öğretmenin enerjisinin tükenmesi, duygusal olarak yıpranması ve işinden uzaklaşması durumunu ifade eder. Bu durum öğrencilerle etkileşimi olumsuz etkileyebilir ve öğrenci başarısını negatif yönde etkileyebilir. Bu nedenle, öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının artırılması, eğitim sisteminin daha sağlıklı ve verimli çalışmasına katkı sağlayabilir.

Evet, öğretmen adaylarının mesleklerine olan tutumları, ilerleyen yıllarda sahip olacakları meslek hayatlarını etkileyebilir. Bu nedenle, öğretmen adaylarının hizmet öncesi eğitimleri, ilgi ve ihtiyaçlarına uygun bir şekilde düzenlenmelidir. Bu, öğretmen adaylarının mesleğe olan bağlılıklarını artırabilir, mesleki gelişimleri için daha fazla çaba harcamalarına teşvik edebilir ve meslekleri ile ilgili güçlü değerlere sahip olmalarını sağlayabilir.

Öğretmen adaylarının lisans dönemindeki tutumları, mesleki bağlılıklarının belirlenmesi açısından önemlidir. Bu dönemde olumsuz tutumlar tespit edilip gerekli önlemler alındığında, öğretmen adaylarının mesleklerine daha olumlu bir şekilde yaklaşmaları ve mesleki sorumluluklarına daha fazla özen göstermeleri sağlanabilir. Bu da ilerleyen yıllarda daha etkili ve motive bir öğretmen olmalarına katkıda bulunabilir.

Eğitim sisteminin önemli sorunlarından biri olarak öne çıkan öğretmenlerin okullarına ve mesleklerine karşı tutumlarındaki azalma, öğrenci kaynaklı olabileceği gibi, okuldan ve öğretmenin mesleğine olan bağlılığından da kaynaklanabilir. Bu durumu

düzeltilmek ve öğretmenlerin mesleğe olan bağlılığını artırmak için eğitim politikalarında ve öğretmen eğitim programlarında gerekli düzenlemeler yapılması önemlidir.

1.1.1. Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi “Öğretmenlerin eşitlik algısı ile öğretmenlik mesleğine bağlılıkları arasındaki ilişki düzeyi nedir?” biçiminde ifade edilmiştir.

1.1.2. Alt Problemler

Bu amacı gerçekleştirmek için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır;

1. Öğretmenlerinin eşitlik algıları ve öğretmenlik mesleğine bağlılık algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin eşitlik algıları ve öğretmenlik mesleğine bağlılık algıları a)Cinsiyet, b)Yaş, c)Branş Değişikliği, d)Mezun Oldukları Yüksek Öğretim Kurumu, e)Sendika Üyelikleri, f)Medeni Durumu g) Görev Yerleri h) Mesleki Kıdem ve Görev Süresi değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin eşitlik algıları ile öğretmenlik mesleğine bağlılık algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.2.Araştırmanın Amacı

Bu projenin amacı; 2023-2024 eğitim öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin eşitlik algıları ile mesleğe bağlılıkları arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya çıkarmaktır.

1.3.Araştırmanın Önemi

Bu çalışmanın önemi çeşitli açılardan düşünülmektedir. Öncelikle, öğretmenlerin eşitlik algıları ile mesleklerine bağlılık durumlarını bilimsel bir perspektifle daha iyi anlamak ve incelenen değişkenlere yönelik derinlemesine sorgulamalar yapmak hedeflenmektedir. Bu, yöneticilere, merkez ve taşra teşkilatı çalışanlarına, öğretmenlerin eşitlik algıları ile mesleklerine yönelik bağlılığa dair unsurlar hakkında bilgi sağlamak, gerekli desteği planlamak ve sağlamak adına önemli bir adımdır.

Ayrıca, bu çalışma ile hizmet öncesi ve hizmet içi öğretmen eğitiminden sorumlu kişilere yönelik olarak okullarda iyileştirilmiş çalışma koşulları ve sosyal ilişkileri teşvik eden politikalar oluşturmada yardımcı olmak amaçlanmaktadır. Bu çerçevede, geliştirilecek programlarda politika üreticilerine rehberlik etmek, öğretmenler için daha destekleyici bir ortamın oluşturulmasına katkı sağlamak hedeflenmektedir. Bu çalışmanın

ilgili değişkenlere odaklanması, mevcut durumun belirlenmesi yoluyla öğretmen yetiştirme sistemlerine yönlendirici bir rol oynayabilir. Bu nedenle, ilgili literatüre önemli ölçüde katkıda bulunması ve araştırmanın önemini ve özgünlüğünü ortaya çıkarması beklenmektedir.

1.4.Varsayımlar

Araştırmanın varsayımları şunlardır:

- Araştırmaya katılan öğretmenler ölçme araçlarını doğru cevaplandıracaklardır.
- Ölçme aracı çalışma için yeterlidir.

1.5.Sınırlılıklar

- 2023-2024 eğitim öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.
- Araştırma, Denizli ili sınırları içinde bulunan Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerindeki resmi okullarda görev yapan öğretmenleri içermektedir.
- Veri toplama araçları olarak "Öğretmenlerin Eşitlik Algısı Ölçeği" ve "Öğretmenlik Mesleğine Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır.
- Araştırma, konu ile ilgili literatür taraması ve öğretmenlerin ölçme aracına verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

1.6.Tanımlar

Öğretmen: Bireylere belirli bir konuda bilgi ve beceri kazandırmak, öğrencilerin bilişsel, duygusal ve sosyal gelişimlerine rehberlik etmek amacıyla görev yapan bir meslektir.

Meslek: Bireyin belirli bir alanda uzmanlaştığı, genellikle belirli bir eğitim süreci geçirerek edindiği bilgi ve becerileri kullanarak geçimini sağladığı bir faaliyeti ifade eder.

Eşitlik Algısı: Bireyin veya toplumun, insanlar arasında farklılık gösteren gruplara, cinsiyetlere, ırklara, sosyoekonomik statülere veya diğer özelliklere karşı adil ve eşit davranma anlayışını ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, ilgili araştırmaya konu olan çeşitli kavramlara yönelik açıklamalara ve konuyla ilgili olarak da Türkiye’de gerçekleştirilen çalışmalara yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Kuramsal Temeli

Bu bölümde, eşitlik, eşitsizlik, öğretmenler arasında eşitlik ve meslek, öğretmenlik mesleğinin tanımı, öğretmenlik mesleğine bağlılık ile ilgili konular genel hatlarıyla ele alınmıştır.

2.1.1. Eşitlik

Eşitlik, bireyler arasında herhangi bir ayırım yapılmaksızın, haklar, fırsatlar ve muamele açısından adil ve dengeli bir durumu ifade eder. Bu kavram, insanların cinsiyetleri, ırkları, dinleri, sosyal sınıfları veya diğer herhangi bir özellikleri nedeniyle ayrımcılığa uğramadan, eşit haklara ve olanaklara sahip olmalarını vurgular.

Eşitlik, toplumsal adaletin temel bir unsuru olarak kabul edilir ve birçok hukuki, siyasi ve toplumsal bağlamda önem taşır. Eşitlik ilkesi, herkesin hukuki koruma, eğitim, iş imkanları, sağlık hizmetleri ve diğer temel yaşam alanlarında eşit ve adil bir şekilde muamele görmesini savunur.

Eşitlik, toplumun genel refahını ve sürdürülebilirliğini artırmanın yanı sıra, hoşgörü, saygı ve işbirliği kültürünün oluşturulmasına da katkıda bulunabilir. Bu nedenle, eşitlik ilkesi birçok toplumsal, kültürel ve siyasi bağlamda önemli bir değer ve hedef olarak kabul ed Eşitlik kavramı, geçmişten günümüze toplumsal, hukuki ve politik gelişmelerle birlikte evrim geçirmiş ve farklı bağlamlarda çeşitli anlamlar kazanmıştır. İlk zamanlarda eşitlik genellikle hukuki eşitlik olarak anılmış, bireylerin yasalar önünde eşit muamele görmelerini ifade etmiştir.

19.yüzyılın ortalarına doğru, eşitlik talepleri sosyal ve ekonomik alanlara da yayılmaya başlamıştır. Bu dönemde, çeşitli toplumsal hareketler ve devrimler, sınıf, cinsiyet ve ırk temelli eşitsizliklere karşı mücadele etmiştir. Özellikle 20. yüzyılın ikinci yarısında, sivil haklar hareketleri, feminist hareketler ve diğer toplumsal aktivizmler eşitlik konusundaki mücadeleyi daha geniş bir perspektife taşımıştır.

Bugün eşitlik, sadece yasal haklarla sınırlı kalmayıp, sosyal, ekonomik ve kültürel alanlarda da eşit fırsatlar ve adaleti içermektedir. Cinsiyet eşitliği, ırksal eşitlik, engellilerin hakları gibi konular eşitlik mücadelesinin odak noktalarından bazılarıdır. Eşitlik,

ayrımcılığa karşı mücadelede ve toplumsal adaletin tesis edilmesinde önemli bir ilkedir. Geçmişten günümüze, bu konudaki farkındalık ve çabalar, toplumların daha adil, kapsayıcı ve eşitlik temelinde yapılandırılmış olmalarına yönelik önemli adımlar atılmasına olanak sağlamıştır.

2.1.2. Eğitimde Eşitsizlik

Eğitimde eşitsizlik, bireyler veya gruplar arasında eğitim fırsatları, kaynaklara erişim, öğrenme imkânları ve başarı düzeyi açısından meydana gelen adaletsizlik veya dengesizlik durumunu ifade eder. Bu eşitsizlikler genellikle sosyal, ekonomik, etnik, coğrafi veya cinsiyet temelli olabilir. Aşağıda eğitimde eşitsizliğin bazı temel örnekleri verilmiştir:

1. *Erişim Eşitsizliği*: Bazı bireyler veya topluluklar, eğitim kaynaklarına, okullara ve nitelikli öğretmenlere daha rahat bir şekilde ulaşabilirken, diğerleri bu imkanlara daha zor veya sınırlı bir şekilde erişebilir. Bu durum, eğitimde başlangıç noktasında meydana gelen bir eşitsizliği temsil eder.
2. *Fırsat Eşitsizliği*: Bazı öğrenciler, daha iyi finansal duruma sahip oldukları veya ayrıcalıklı bir çevrede büyüdüğü için daha fazla fırsata sahip olabilirler. Eğitim fırsatlarındaki bu eşitsizlik, öğrenciler arasında yetenek ve potansiyel açısından adil olmayan bir rekabet yaratabilir.
3. *Başarı Eşitsizliği*: Eğitim sisteminde başarı eşitsizliği, belirli bir gruptaki öğrencilerin diğerlerine göre daha düşük akademik başarı göstermesi durumunu ifade eder. Bu, öğrenciler arasındaki öğrenme çıktılarındaki dengesizlik anlamına gelir.
4. *Cinsiyet Eşitsizliği*: Cinsiyet temelli eğitim eşitsizliği, kız ve erkek öğrenciler arasında öğrenim fırsatları, okulla devam oranları veya belirli alanlardaki tercihlerdeki dengesizlikleri içerebilir.
5. *Etnik ve Kültürel Eşitsizlik*: Belirli etnik veya kültürel gruplara mensup öğrenciler arasında eğitimde fırsat eşitsizlikleri ve ayrımcılık yaşanabilir. Dil bariyerleri, kültürel normlara uyumsuzluk ve ayrımcı uygulamalar, bu tür eşitsizlikleri besleyebilir.

Eğitimdeki bu eşitsizlikler, genellikle sosyal adaletsizlik ve toplumsal eşitsizlik sorunlarına bağlı olarak ortaya çıkar. Eğitimde eşitsizlikle mücadele, daha adil ve kapsayıcı bir eğitim sistemi oluşturmayı hedefler. Bu, eğitime erişim, fırsat ve başarı açısından tüm bireyler arasında adil bir denge sağlamayı amaçlar.

Eğitimde eşitlik, uluslararası alanda da önemli bir konu olarak ele alınmıştır. Bu kapsamda, bireylere eşit eğitim fırsatlarının sağlanması, devletlerin üzerine düşen bir sorumluluk olarak kabul edilmiştir. 10 Aralık 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, bu anlayışı yansıtarak, "Her bireyin eğitim hakkı vardır. Eğitim ücretsizdir; en azından ilk ve temel eğitim aşamalarında böyle olmalıdır. İlköğretim zorunludur. Teknik ve mesleki eğitimden herkes faydalanabilmelidir. Yükseköğretim, liyakate dayalı olarak herkese tam eşitlikle açık olmalıdır" hükümlerini içermektedir (Tunç, 1969, s.9). Bu ilke, eğitimde adaletin ve fırsat eşitliğinin uluslararası düzeyde benimsenmesini vurgulayarak, her bireyin potansiyelini tam olarak geliştirebilmesi için eşit eğitim imkanlarına erişimini desteklemektedir.

2.1.3. Öğretmenler Arasında Eşitlik

Öğretmenler arasında eşitlik, eğitim sisteminde ve okullardaki profesyonel uygulamalarda çeşitli yönleriyle ele alınabilir. İşte bu bağlamda düşünülen bazı ana noktalar:

1. *Maaş ve İstihdam Koşulları:* Öğretmenler arasında eşitlik, maaş ve istihdam koşulları açısından değerlendirilebilir. Tüm öğretmenlere adil ve eşit maaşlar sağlanması, iş güvencesinin benzer şekilde uygulanması bu konuda önemli bir adımdır.
2. *Profesyonel Gelişim Fırsatları:* Eşitlik aynı zamanda öğretmenlerin profesyonel gelişim fırsatlarına erişimini içerir. Tüm öğretmenlere benzer şekilde eğitim, seminer ve atölye çalışmalarına katılım imkanı sunmak, onların mesleki becerilerini güçlendirmelerine olanak tanır.
3. *Çalışma Koşulları:* Sınıf büyüklükleri, ders saatleri, ek ders ve dışarıdan gelen ek yükler gibi çalışma koşulları, öğretmenler arasında eşit bir paylaşımın olup olmadığını belirleyen faktörler arasında yer alır. Adaletli bir çalışma ortamı, her öğretmene eşit şartlar sağlamalıdır.
4. *Kariyer İlerlemesi:* Eğitim sistemi içinde kariyer basamaklarını tırmanma, yönetim pozisyonlarına yükselme ve liderlik fırsatlarına eşit şekilde erişim, öğretmenler arasındaki eşitliği etkileyen bir diğer önemli faktördür.
5. *Fırsat Eşitliği:* Öğrencilere adil ve eşit bir eğitim sunabilmek için, öğretmenlerin farklı öğrenci gruplarıyla çalışma fırsatlarına eşit bir şekilde sahip olmaları önemlidir. Örneğin, dezavantajlı bölgelerde görev yapan öğretmenlere destek ve kaynak sağlanması, bu dengeyi kurmada etkili olabilir.

Bu unsurların eşit bir şekilde değerlendirilmesi, öğretmenler arasında adaletin ve motivasyonun sürdürülmesine katkıda bulunabilir, bu da daha iyi bir öğretim ve öğrenme ortamını beraberinde getirebilir.

Eğitimde eşitlikle ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında, genellikle öğrencilerin fırsat eşitliği açısından ulaşılabilir imkanlara, sosyal tabakalaşmanın eğitimdeki yansımalarına ve eğitimin toplumsal tabakaların yeniden üretimindeki rollerine odaklandığı görülmektedir. Eğitim örgütlerindeki eşitlik konulu çalışmaların ise dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet konuları üzerinde durduğu ve bu çalışmaların genellikle yönetici-öğretmen arasındaki adaletin işleyişini ele aldığı belirtilebilir. Ancak öğretmenler arasındaki iletişim ve etkileşimler temel alınarak öğretmenler arasındaki eşitlik algısıyla ilgili yapılan araştırmaların yetersiz olduğu gözlenmektedir.

Öğrenciler ve eğitim kurumları açısından büyük farklılıklar arz eden eğitimin temel bileşenlerinden biri olan öğretmenlerin, kendi aralarındaki eşitliği ne düzeyde algıladıklarına ilişkin bir çalışma yapılması, eğitimde eşitlik ve eşitsizlik kavramlarının öğretmenler arasında nasıl bir etki yarattığını anlamamıza katkı sağlayabilir. Turner'a (2013, s.119) göre, toplumsal eşitliği sağlamak için yeniden bölüşülmesi gereken üç temel unsur zenginlik, saygınlık ve güçtür. Eğitim bağlamında bu söylemin kullanılması durumunda, öğretmenler arasındaki maddi gelir farklılıkları, itibar düzeyleri ve okul yönetiminde söz sahibi olma durumları gibi unsurlar, eşitlik algısının alt boyutları olarak değerlendirilebilir.

Tural'a (2002) göre, eğitimde eşitliğin ölçümü için iki temel yaklaşım vardır. Birinci yaklaşım, her bireyin bölüşümden ne kadar pay aldığını karşılaştırır. İkinci yaklaşım ise hem eşitsizliğin büyüklüğünü hem de eşitsizliğin uygulandığı birimin kimliğini belirler. Bu bağlamda, öğretmenler arasındaki eşitlik algısını değerlendiren bir çalışma, her iki ölçüm yaklaşımının kullanılmasını gerektirir; çünkü bu çalışma, öğretmenlerin bölüşümden ne kadar pay aldıklarını ve bu payın hangi niteliklere göre belirlendiğini anlamamıza yöneliktir.

Bu tür bir araştırmanın yapılması sürecinde, genel olarak bir ülkedeki ya da bölgedeki tüm öğretmenler göz önüne alınarak her eğitim bölgesinde, kademesinde bireyler ve kurumlar arasında algılanan eşitliğin araştırılması mümkündür. Alternatif bir yol ise belirli bir kurumda görev yapan öğretmenlerin, bu örgüt içindeki eşitlik algılarını araştırmaktır. Bu tür bir araştırma yapmak için, örgüt içindeki eşitlik algısının temel unsurlarının belirlenmesi önemli bir başlangıç noktası olabilir. Bir örgüt içindeki

öğretmenler, örgütün insan kaynakları olarak kabul edilebilir. Başaran (2000), insan kaynakları yönetiminin anayasa ve yasalara uygun olması gerektiğini vurgulamıştır.

İnsan kaynakları yönetimi ilkeleri, bir örgütteki çalışanların iş yaşamlarını düzenleme ve yönetme amacını taşır. Bu ilkelere uygun bir insan kaynakları yönetimi, çalışanlar arasında eşitlik, adalet ve hakkaniyeti temel alır. İşte bu ilkelere odaklanan bazı ana başlıklar ve bunların öğretmenler arasındaki eşitlik bağlamındaki önemi:

1. *Yansızlık:*

- *Öğretmenler Arasındaki Uygulama:* İşe alım, terfi veya ödüllerde adil ve tarafsız bir yaklaşım benimsemek. Öğretmenlerin maddi ve manevi haklarını eşit şekilde korumak.

2. *Fırsat Eşitliği:*

- *Öğretmenler Arasındaki Uygulama:* İşe alım süreçlerinde, eğitim fırsatlarında ve kariyer gelişiminde eşit şartlar sağlamak. Hiçbir öğretmenin cinsiyet, renk, din, siyasi görüş gibi sebeplerle ayrımcılığa uğramamasını sağlamak.

3. *İşe Alımda Eşitlik:*

- *Öğretmenler Arasındaki Uygulama:* Tüm öğretmen adaylarına açık ve adil bir işe alım süreci oluşturmak. Niteliklere dayalı olarak seçim yaparak eşit fırsatları sunmak.

4. *Yeterlik:*

- *Öğretmenler Arasındaki Uygulama:* Her öğretmenin mesleki yeterlilik ve bilgi düzeyine eşit önem vermek. Nitelikli eğitimcilerin işe alınması ve mevcut öğretmenlerin profesyonel gelişimine destek vermek.

5. *Emeğe Denk Ödeme ve Eşit İşe Eşit Ödeme:*

- *Öğretmenler Arasındaki Uygulama:* Eğitim sektöründe çalışan öğretmenlerin maddi gelirlerini emeklerine uygun bir şekilde belirlemek. Aynı işi yapan öğretmenlere eşit ücretler sağlamak.

6. *Çalışma Ortamı:*

- *Öğretmenler Arasındaki Uygulama:* Eğitim kurumlarında adil ve destekleyici bir çalışma ortamı sağlamak. İletişim ve işbirliğini teşvik eden bir kültür oluşturmak.

7. *Yükselme Hakkı:*

- *Öğretmenler Arasındaki Uygulama:* Tüm öğretmenlere yükselme fırsatları sunmak ve bu süreçte adaleti sağlamak. Yetenek ve performansa dayalı olarak terfileri belirlemek.

8. Emeklilik Hakkı:

- *Öğretmenler Arasındaki Uygulama:* Emeklilik hakları konusunda adil ve eşit bir yaklaşım benimsemek. Tüm öğretmenlere emeklilik planlarına eşit erişim sağlamak.

Bu ilkelerin öğretmenler arasında uygulanması, eğitim sisteminin sağlıklı ve sürdürülebilir bir şekilde işlemesine katkıda bulunabilir. Eğitim kurumlarında bu ilkelerin etkin bir şekilde uygulanması, öğretmenler arasında eşitlik algısını güçlendirebilir ve motive edici bir çalışma ortamı oluşturabilir. (Başaran, 2010, S.179-180)

Başaran'a (2000) göre, bir iş görenin deneyim ve eğitim yoluyla kazandığı yeterliliği kullanabilmesi için yükselme fırsatlarına sahip olması önemlidir. Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği'ne göre, okul müdürü ve müdür yardımcılarının atanmasında iki aşamalı bir sınav süreci bulunmakta ve başarılı olan adaylar atanmaktadır. Ancak, yönetici atanması sürecine ilişkin farklı tutumlar olduğu gözlemlenmektedir.

Yönetici adaylarının belirlenmesi sürecinde en çok eleştiri, sözlü mülakat uygulamalarına odaklanmaktadır. Şeffaf olmayan sözlü sınavlar, adaletsiz sınav komisyonu oluşturulması, değerlendirmede hakkaniyetin sağlanmaması gibi eleştiriler, bu uygulamaya olan güveni zayıflatan faktörler arasında yer almaktadır. Ayrıca, "Görevde Yükseltme Yönetmeliği" bazı eğitim yöneticiliği atamalarında sözlü sınav uygulamasının Anayasa'nın "Hukuk Devleti" ilkesiyle bağdaşmaması nedeniyle eleştirilmiş ve yürütmeyi durdurma kararı alınmıştır.

Öğretmenlerin yönetici atama sürecinde algıladıkları eşitlik seviyesinin araştırılması, literatürdeki diğer çalışmalarla birlikte düşünüldüğünde, bu tür bir araştırmanın bu algının farklı kurumlarda, bölgelerde ve kesimlerde nasıl değiştiği konusunda bilgi sağlaması açısından önemli olabilir. Öğretmenlerin sendikalaşma konusundaki endişeleri, özellikle siyasi görüşe dayalı ayrımcılık ve baskı gibi faktörleri içermektedir. Bu konuda yapılan bir araştırma, öğretmenlerin sendikaya üye olmalarının ardında yaşadıkları endişeleri vurgulamış ve örgütlenme hakkının kullanılmasındaki olumsuz etkileri ortaya koymuştur.

Bu bağlamda, öğretmenlerin yönetici atama sürecindeki deneyimleri ve örgütlenme haklarına ilişkin algıları, eşitlik, adalet ve hakkaniyet açısından incelenmelidir. Farklı

bölgelerde ve öğretmen grupları arasında yapılacak araştırmalar, eğitim sistemi içindeki eşitsizlikleri anlamak ve bu konuda politika önerilerinde bulunmak adına önemli bir kaynak olabilir.

Öğretmenlerin görev yaptıkları kurumlarda algıladıkları eşitlik anlayışını belirleyen önemli bir faktör, karşılaştırma yapma eğilimidir. İşgören, örgüte sunduğu katkıları, örgütten elde ettikleriyle kıyaslamaktadır. Bu kıyaslama eğiliminde, işgören genellikle kendisini diğer işgörenlerle karşılaştırma yönelimindedir. Ancak, daha tutarlı bir karşılaştırma yapabilmek için, işgören genellikle kendisini benzer düzeyde gördüğü diğer işgörelere odaklanır. Bu karşılaştırmayı etkileyen değişkenler arasında kıdem, uzmanlık düzeyi, öğrenim seviyesi, eğitim düzeyi gibi faktörler bulunmaktadır (Başaran, 2000, s.195). Eşitlik algısını anlamak için bireylerin eşitlik algılarının seviyesinin, kendilerini eşit gördükleri grup ile karşılaştırmalarına dayandığı gözlemlenmektedir. Ancak, öğretmenler arasındaki eşitlik algısını araştırmak, öğretmenleri ve öğretmenlik mesleğini bütünsel bir perspektifle ele almayı gerektirir.

Öğretmenler arasında sosyo-kültürel benzerliklerin ve bu benzerliklerin ortaya çıkardığı eşitlik tartışmalarının günümüzde önemli bir konu olduğu belirtilmektedir. Bu bağlamda, Wright'ın (2005) sınıfsal farklılıkların analizi, öğretmenlerin iş yerindeki konumlarını ve güç dinamiklerini anlamada yardımcı olabilir. Wright, sınıfsal analizde sadece mülkiyet üzerinden değil, aynı zamanda üretim araçlarının kontrolü, özerklik, güç, otorite ve emek gücünün denetimi gibi unsurları da dikkate almaktadır.

Bu analiz bağlamında, iş yerindeki özerklik, güç, ve otoritenin eğitim alanına nasıl yansıdığını anlamak önemlidir. Buyruk'un (2015) vurguladığı gibi, iş yerindeki bu unsurlar öğretmenler arasında kategorileşmeye ve değerlendirmelere neden olabilir. Öğretmenler arasındaki bu kategorileşme, belirli grupların diğerlerini değerlendirmesi veya denetlemesi şeklinde ortaya çıkabilir. Bu durum, eşitlik algısını etkileyen önemli bir faktördür.

"Güç" teriminin tarihsel anlamının göz önüne alınmasıyla, bu terimin kararlara katılma ve karar alma sürecinde etkin olma anlamlarını içerdığı ifade edilebilir. Okullarda öğretmenler arasındaki güç dinamikleri, alınan kararlara katılım düzeyi ve karar alma sürecinde etkinlik gibi unsurları içerebilir. Öğretmenler arasında bu konulardaki eşitsizlik veya bazı öğretmenlerin diğerlerine göre daha fazla etkin olduğu algısı, eşitlik anlayışını şekillendirebilir.

Buyruk'un (2015) vurguladığı gibi, Türkiye'de 1950'lerde Taylorist düzenlemelerin eğitim alanında kullanılması ve öğretmenliğin denetlenebilir ve standart hale getirilebilir bir meslek olarak tasarlanmaya başlaması, eğitim sisteminin nasıl şekillendirildiği

konusunda önemli bir bilgi sağlar. Bu dönemde hâkim olan Fordist yaklaşımın bürokratik denetimin ağırlığını artırdığı ifade edilmektedir. Bu, öğretmenler arasındaki hiyerarşik düzenin ve kategorileşmenin nasıl oluştuğunu anlamak için önemli bir bağlam sunar.

Sonuç olarak, öğretmenler arasında eşitlik algısını anlamak için sınıfsal analiz ve güç dinamiklerinin göz önüne alınması önemlidir. İş yerindeki özerklik, güç, ve otoritenin eğitim sistemine etkisi, öğretmenlerin alguları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir ve eşitlik tartışmalarını şekillendirebilir.

Öğretmenlik sürecindeki özerkliğin azaldığı ve öğretmen emeğinin müfredat, denetleme ve değerlendirme ile kontrol altına alındığına dair ifadeler, eğitim sistemlerindeki değişim ve yönetim uygulamalarındaki evrimi yansıtmaktadır. Bu süreçte, öğretmenlerin daha fazla standartlara tabi tutulması ve öğretmenlik sürecinin daha merkezi bir denetim altına alınması söz konusu olabilir.

Illich'in (2018) müfredat konusundaki görüşleri, eğitim sistemlerinin öğrencileri belirli sertifikalara yönlendirmek amacıyla tasarlandığı ve bu sertifikaların piyasanın ihtiyaçlarına göre oluşturulduğu düşüncesini içermektedir. Bu perspektife göre, eğitim sistemi, öğrencileri belirli becerilere sahip bireyler olarak yetiştirmek yerine, piyasanın taleplerini karşılamak için şekillendirilmektedir. Bu durum, öğretmenlerin de daha belirli beceri ve bilgi alanlarına odaklanmaya yönlendirilebileceği bir eğilimi ortaya koyabilir.

Illich'in "yabancılaşmış pedagoji" olarak nitelendirdiği eğitim anlayışının, öğretmenler arasında eşitsizlik algısına etki ettiği belirtilmiştir. Merkezi sınavların öğretmenleri kategorize etme ve rekabet ortamı yaratma potansiyeli olduğu ifade edilmiştir. Öğrenci başarısı üzerinden öğretmenlerin etiketlenmesi, bu sınavlara dayalı performansın öğretmenler arasında statü farklılıklarına neden olabileceğini göstermektedir. Bu durum, öğretmenler arasında rekabeti artırabilir ve eşitsizlik algısını pekiştirebilir.

Merkezi sınavların öğretmenler arasında eşitsizlik algısına etkisi, eğitimdeki politika ve uygulamalara karşı duyulan endişeleri yansıtabilir. Bu bağlamda, eğitimde eşitlik hedefine ulaşmak için kullanılan yöntemlerin, öğretmenler arasındaki eşitlik algısını nasıl etkilediği daha detaylı bir inceleme gerektirebilir.

Buyruk (2015) öğretmenler arasındaki eşitlik algısının farklı boyutlarına ve etkilendiği faktörlere odaklanılmıştır. Özellikle merkezi sınavların öğretmenler arasında eşitsizlik algısına etkisi, eğitim sistemindeki başarı farkları ve yöneticilerle öğretmenler arasındaki ilişkilerin eşitlik açısından incelenmesi önemli konular olarak ele alınmıştır.

Eğitimde eşitlik perspektifinden bakıldığında, öğrencilerin farklı sosyo-kültürel özelliklere ve ekonomik tabakalara sahip olmalarının, merkezi sınav başarıları üzerinde

etkili olduğu belirtilmiştir. Bu durum, öğretmenlerin çalıştıkları okullarda bu tür farklılıkların adil bir şekilde dağılıp dağılmadığı sorusunu gündeme getirmektedir.

Ayrıca, öğretmenler arasında "iyi okullarda çalışmak" ve "kötü okullarda çalışmak" arasında bir ikilem olduğu vurgulanmıştır. Bu durum, öğretmenlerin atanma süreçlerinde veya tercihlerinde hangi okulları seçtikleri konusunda çeşitli etkenlerin rol oynadığını düşündürmektedir. Eşitlik açısından, bu durumun adil ve hakkaniyetli bir dağılımı sağlayıp sağlamadığı önemli bir soru olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yönetici-öğretmen ilişkileri açısından, öğretmenlerin ve yöneticilerin benzer sosyo-kültürel özelliklere sahip olduğu durumda, bu ilişkilerin eşitlik algısına nasıl etki ettiği incelenmiştir. Yöneticilerin güçlerini kullanma ve liderlik rolleri, öğretmenler arasındaki eşitlik algısını şekillendirebilecek önemli faktörler olarak belirtilmiştir.

Sonuç olarak, eğitim sistemindeki çeşitli dinamiklerin, öğretmenler arasındaki eşitlik algısını nasıl etkilediğini anlamak için daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulabilir. Bu konuda yapılan çalışmalar, eğitimde daha adil ve eşitlikçi bir ortam oluşturmak için politika yapıcılar ve eğitim kurumları için önemli bir rehberlik kaynağı olabilir.

2.1.4. Meslek ve Öğretmenlik Mesleğinin Tanımı

Meslek, bireyin belirli bir uzmanlık alanında eğitim alarak edindiği bilgi, beceri ve deneyimleri kullanarak geçimini sağladığı, genellikle belirli bir disiplin veya sektöre odaklanan bir faaliyettir. Meslek, genellikle belirli bir eğitim sürecini gerektirir ve spesifik bir uzmanlık düzeyini temsil eder. Meslek sahibi kişiler genellikle belirli bir etik kodu benimser ve genellikle bir meslek kuruluşu tarafından düzenlenir.

Öğretmenlik, bireylere bilgi, beceri ve değerleri aktarmak, öğrenme süreçlerini yönlendirmek ve öğrencilere rehberlik etmek amacıyla eğitim kurumlarında görev alan bir meslektir. Öğretmenlik mesleği genellikle öğrenci gruplarına ve öğrenim seviyelerine göre uzmanlık gerektirir. Bir öğretmen, öğrencilerin akademik gelişimlerini desteklerken aynı zamanda onların kişisel ve sosyal becerilerini de geliştirmeye çalışır. Öğretmenler, genellikle öğrencilere derslerin yanı sıra etik ve kültürel değerlere uygun davranışları öğretme sorumluluğuna sahiptirler.

Eğitim neferleri olarak, öğretmenler gelecek nesillerin rehberleri ve bilgi aktarıcılarıdır. Bu önemli rol, toplumumuzda ve diğer toplumlarda sürekli saygınlığını korumuş ve korumaya devam edecektir.

Öğrenme ihtiyacı devam ettiği sürece, öğretmenlerin varlığı da sürekli olarak kendini gösterecektir. Toplumların kalkınmasında, kültürlerin nesilden nesile

aktarılmasında, bireylerin keşfedilmesi, yetiştirilmesi ve yaşama hazır hale getirilmesinde, öğretmenlerin çabalarının önemi büyük. Öğretmenler, bireylerin belirli bir plan ve program çerçevesinde öğrenmelerini sağlayan rehber kişilerdir.

Bu bağlamda, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 43. Maddesi (MEB, 1973) öğretmenlik mesleğini, devletin eğitim-öğretim ve yönetim görevlerini üstlenen özel bir ihtisas mesleği olarak tanımlamıştır. Devlet, öğretmenlerden temel beklentisini, görevlerini Türk Milli Eğitimi'nin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak yerine getirmeleri olarak ifade etmektedir.

Öğretmenlik, bireyin yeteneklerini ortaya koyduğu, izlediği iş ya da belirli bir alanda edinilmiş bilgilerin başkalarını etkileyecek şekilde uygulanmasıyla oluşan bir meslektir. Meslek, bireyin bilgi ve becerisiyle hayatını kazanabileceği, toplumda sorumluluk aldığı yaşamsal bir etkinlik olarak açıklanabilir.

Meslek, kişilerin yaşamlarını devam ettirebilmek ve maddi kazanç elde etmek için belirli bir süre çalıştıkları bir işi ifade eder. Mesleklerin çeşitlenmesi toplumsal gelişmelerden etkilenir, bazı meslekler ise formal eğitim gerektirir. Meslek, toplumun sosyal, kültürel, siyasal, ekonomik ve teknolojik yapısının iş bölümü gereksinimlerine dayanan bir olgudur.

Meslek sahibi olmak, bireylerin kimliklerini tanımakla kalmaz, aynı zamanda toplumda da yer edinmelerini sağlar. Ancak, bireylerin sahip oldukları mesleğin gerektirdiği bilgi ve becerilere sahip olmamaları, mesleki icrada ciddi sorunlara neden olabilir. Bu nedenle her mesleğin yeterlik ve ölçütleri büyük önem taşır.

2.1.5 Öğretmenlik Mesleğine Bağlılık

Yeni başlayan öğretmenler, aynı mesleği icra eden meslektaşlarından aldıkları destekleri en fazla önemseyen bir grup olarak öne çıkar. Meslektaşlarıyla kurulan sağlıklı iletişim ve etkileşim, bu mesleği paylaşanların hissettikleri yalnızlık duygusunu ortadan kaldırmaktadır. Meslektaşlar arasındaki iletişim, bir araya gelmiş aynı amacı taşıyan meslektaşların birbirleriyle olduğunu düşünerek rahatlama sağlar (Firestone ve Pennel, 1993). Meslektaşlar arasındaki bağlılık, aynı mesleği yapan çalışma arkadaşları arasında özdeşleşme ve birbirlerine duyulan bağlılık anlamına gelir.

Öğretmenler, kendilerine örnek teşkil eden ve referans aldıkları gruplarla etkileşim kurarken, güven duygularını tatmin etmeye eğilimlidir. Sonuç olarak, birlikte çalıştığı gruba bağlılık hissi duyan öğretmenler, meslektaşlarıyla bir arada olmaktan keyif alır,

onlarla zaman geçirmekten hoşlanır ve bu grup içinden kendilerine yakın arkadaşlar seçme eğilimindedirler (Celep, 2014).

Öğretmenlik mesleğine bağlılık, bir bireyin öğretmenlik rolünü benimsemesi, bu mesleği bir yaşam tarzı olarak kabul etmesi ve bu alanda kariyer yapmaya duyduğu güçlü bir bağlılık duygusunu ifade eder. Bu bağlılık, bir öğretmenin işine ve mesleki sorumluluklarına olan derin bir bağlılık, sadakat ve tutkulu bir yaklaşım içerir.

Öğretmenlik mesleğine bağlılık, çeşitli unsurları içerir:

1. *Öğrencilere Duyulan Sevgi ve Sorumluluk:* Öğretmenler genellikle öğrencilere duydukları sevgi ve onlara duydukları sorumluluk duygusuyla motive olurlar. Öğrencilerin başarılı olmaları ve gelişmelerine katkı sağlamak, öğretmenin mesleğe olan bağlılığını artırır.
2. *Eğitimdeki Misyon ve Amaçlar:* Öğretmenler, eğitimdeki genel misyon ve amaçlara duydukları inanç nedeniyle mesleklerine bağlılık duyarlar. Öğrencilere bilgi aktarmak, onları yönlendirmek ve topluma katkıda bulunmak gibi genel eğitim hedefleri, öğretmenlerin mesleki bağlılığını şekillendirir.
3. *Mesleki Gelişim ve Sürekli Öğrenme:* Öğretmenler, kendi mesleki gelişimlerine odaklanarak ve sürekli olarak öğrenmeye açık olarak mesleklerine bağlılık gösterirler. Yenilikleri takip etme, gelişen öğretim metotlarına adapte olma ve meslektaşlarıyla deneyim paylaşma, bu bağlamda önemli faktörlerdir.
4. *Meslektaşlar ve İş Ortamı:* Öğretmenlerin meslektaşlarıyla sağlıklı iletişim kurması, işbirliği içinde çalışması ve pozitif bir iş ortamının olması, mesleki bağlılığı artırabilir. Destekleyici bir meslek çevresi, öğretmenin motivasyonunu ve bağlılığını olumlu yönde etkiler.
5. *Toplumsal Katkı:* Öğretmenler, topluma katkıda bulunma fırsatını değerli buldukları için mesleklerine bağlılık gösterirler. Öğrencilerini iyi birer vatandaş olarak yetiştirmek, toplumun bilgi düzeyini artırmak ve sosyal sorumlulukları yerine getirmek öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını güçlendirir.

Bu unsurların bir kombinasyonu, bir öğretmenin mesleğine olan bağlılığını belirler. Mesleki bağlılık, öğretmenlerin zorluklarla başa çıkma yeteneklerini artırabilir, öğrencilere daha etkili bir şekilde rehberlik etmelerini sağlayabilir ve uzun vadeli bir kariyer memnuniyetini destekleyebilir.

2.1.6 İlgili Araştırmalar

Konu ile ilgili alan yazın taraması yapıldığında eğitim bilimleri ile ilgili yapılan çalışmalarda çoğunlukla örgütsel bağlılık kavramının araştırmacılar tarafından ele alındığı, mesleki bağlılık kavramıyla ilgili genellikle işletme ve sağlık alanında araştırmaların yapıldığı direkt öğretmenlik mesleğine bağlılık konusu ile ilgili de çalışmaların sınırlı sayıda var olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmalardan bazıları aşağıda verilmiştir.

Özmen, Özer ve Saatçioğlu'nun (2005) çalışması, akademisyenlerde "çift yönlü bağlılık" kavramının geçerliliğini sorgulamıştır. Dokuz Eylül Üniversitesi öğretim üyelerini temsil eden 280 katılımcı ile gerçekleştirilen araştırmada, anket yöntemi kullanılmış ve veri toplama sürecinde soru formu tekniği tercih edilmiştir. Düzenlenen soru formunda, katılımcıların demografik özellikleri ve iş yerindeki çalışma süreleriyle ilgili soruların yanı sıra, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığı ölçmeye yönelik sorular da bulunmaktadır. Araştırma bulgularına göre, akademisyenler arasında çift yönlü bir bağlılığın varlığı ortaya çıkmıştır. Mesleki bağlılıklarının, örgütsel bağlılıklarına kıyasla daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum, akademisyenlerin bilgi işçisi özelliklerine dayandırılmaktadır.

Karaman (2008) tarafından yürütülen araştırmada, öğretmenlerin mesleklerini algılama biçimleri ile gelecek beklentilerini belirlemeye odaklanılmıştır. İzmir ve Edirne'de 143 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilen bu çalışmada, araştırmacı tarafından geliştirilen "Öğretmenlerin Mesleklerini Algılama Biçimleri" ve "Gelecekte Beklentileri" adlı anketler kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre mesleğe adanmışlık düzeyinin %60 daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Demografik özelliklere yönelik analizlerde ise mesleki kıdem, yaş ve eğitim düzeyi gibi faktörlerin artmasıyla birlikte mesleğe adanmışlığın da arttığı belirlenmiştir. Ayrıca, araştırma, kadın öğretmenlerin meslek algıları ve gelecek beklentilerinin, erkek meslektaşlarına kıyasla daha olumlu olduğunu göstermiştir.

Aydın (2010) adlı çalışma, ilköğretim öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarını etkileyen faktörleri belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma, İstanbul iline bağlı Tuzla ilçesinde bulunan 31 ilköğretim okulundan toplam 500 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. İlköğretim öğretmenlerinin mesleki bağlılık anlayışları üzerinde etkili olan faktörleri belirlemek amacıyla anket kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını etkileyen faktörler arasında örgütsel yurttaşlık davranışı, örgütsel bağlılık, işe katılım ve iş tatmini gibi etkenler belirlenmiştir. Ayrıca,

araştırma, öğretmenlerin mesleki bağlılığa en yüksek düzeyde etki eden faktörlerin örgütsel bağlılık ve işe katılım olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Günlük (2010) adlı çalışma, muhasebecilerle gerçekleştirilen araştırmasında iş memnuniyeti ile örgütsel ve mesleki bağlılıklar arasındaki ilişkileri inceleyip, bu ilişkilerin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini belirlemeyi hedeflemiştir. Türkiye'de 1568 muhasebe mesleğine mensup olan "serbest çalışan, bağımlı ve bağımsız olarak çalışan yeminli mali müşavirler, serbest mali müşavirler ve muhasebeci adayları" araştırmaya katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, iş memnuniyetinin örgüte duygusal bağlılık, örgüt normatif bağlılık ve mesleki devam bağlılığını anlamlı bir şekilde etkilediği ortaya çıkmıştır. Ayrıca, araştırmada, örgüte duygusal bağlılığın iş memnuniyeti ile işten ayrılma niyeti arasında tam bir ara değişken olduğu, örgüte ve mesleğe normatif bağlılığın ise kısmi ara değişken olduğu tespit edilmiştir. Muhasebecilerin işten ayrılma niyetlerinin, örgüte duygusal, normatif ve devam bağlılığı tarafından etkilendiği belirtilmiştir.

Sürgen'in (2014) yürüttüğü araştırma, sınıf öğretmenlerinde tükenmişlik sendromunu oluşturan "Duygusal Tükenme," "Duyarsızlaşma," "Kişisel Başarıda Düşme Hissi" alt boyutları ile "Denetim Odağı" arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Balıkesir il merkezi resmi ilkokullarında görev yapan 484 sınıf öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilen araştırmada, katılımcılara "Maslach Tükenmişlik Envanteri," "Kişisel Bilgi Formu," "Rotter İç-Dış Denetim Odağı Ölçeği" uygulanmıştır. Araştırmada denetim odağı ile çeşitli demografik özellikler arasında anlamlı bir ilişki bulunurken, medeni durum ile anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. 53 yaş ve üstü sınıf öğretmenlerinin diğer yaş gruplarına göre daha iç denetim odaklı olduğu, 35-43 yaş arasındaki ve lisans mezunu olan öğretmenlerin ise daha fazla duygusal tükenmişlik yaşadığı tespit edilmiştir. Ayrıca, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere kıyasla daha iç denetim odaklı olduğu, ön lisans mezunu öğretmenlerin daha içten denetimli olduğu ve dıştan denetimliliğin tükenmişlik sendromunu yaşamada daha fazla risk oluşturduğu görülmüştür.

Ünal'ın (2015) araştırması, öğretmenlerin mesleki bağlılıkları üzerinde iş doyumunu, yaşam doyumunu ve yaşam anlamının etkisini belirlemeye yönelik bir çaba içermiştir. Aynı zamanda, öğretmenlerin mesleki bağlılık, yaşam doyumunu, iş doyumunu ve yaşam anlamı düzeyleri ile bu değişkenlerin çeşitli demografik özelliklere göre farklılaşma düzeylerini araştırmıştır. Samsun ilinde görev yapan 587 ilkokul ve ortaokul öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre, ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki bağlılığının "kısmen katılıyorum" düzeyinde olduğu, iş doyumlarının orta düzeyde olduğu görülmüştür. Mesleki kıdeme göre farklılaşma saptanmazken, öğretmenlerin okuldaki

hizmet sürelerine göre mesleki bağlılıklarında farklılaşma tespit edilmiştir. İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumunu, yaşam doyumunu ve sahip oldukları yaşam anlamında anlamlı farklılaşma bulunmamıştır. Ancak, buldukları okuldaki yedi yıl ve daha fazla sürede görev yapan öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının diğer öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tümekaya ve Uştu'nun (2016) gerçekleştirdiği araştırma, sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlikleri ile mesleki bağlılıkları arasındaki ilişkiyi sorgulamayı amaçlamıştır. Osmaniye merkez ilçesinde görevli 275 sınıf öğretmenin katılımıyla 2013 yılında yürütülen araştırmada, öğretmenlere "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" ile "Mesleki Bağlılık Ölçeği" uygulanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, mesleki bağlılık ve tükenmişlik kavramları arasında güçlü ilişkiler bulunmuş ve bu kavramların birbirlerini zıt yönde etkilediği gözlemlenmiştir. Mesleki bağlılığın, tükenmişliğin bütün boyutlarıyla negatif yönde yüksek düzeyde anlamlı ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Mesleği isteyerek seçmenin ve cinsiyet faktörünün, mesleki tükenmişlikle doğrudan ilişkili olduğu araştırmanın diğer önemli sonuçlarından biridir.

Ergen'in (2016) yaptığı araştırma, sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetim becerileri, akademik iyimserlikleri ve mesleki bağlılıkları arasındaki ilişkiyi anlamayı amaçlamıştır. 2015-2016 Eğitim-Öğretim yılında Malatya merkez ilçelerinde görev yapan 638 sınıf öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilen bu araştırmada, "Akademik İyimserlik Ölçeği," "Öğretmenlerin Mesleki Bağlılıkları Ölçeği" ve "Sınıf Yönetimi Becerileri Ölçeği" kullanılarak veriler toplanmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre, sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetim becerileri ile akademik iyimserlikleri, sınıf yönetim becerileri ile mesleki bağlılıkları, akademik iyimserlikleri ile mesleki bağlılıkları arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Sınıf öğretmenlerinin akademik iyimserlik ve mesleki bağlılıklarının genellikle "çoğu zaman" düzeyinde olduğu, sınıf yönetim becerilerinin ise genellikle "her zaman" düzeyinde olduğu belirlenmiştir.

Sınıf yönetim becerilerinin cinsiyet, medeni durum, okulun bulunduğu yer, öğretmenlikte hizmet yılı ve sınıf mevcudu değişkenlerine göre anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı görülmüştür. Mesleki bağlılığın cinsiyet, medeni durum ve sınıf mevcudu değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı ancak okulun bulunduğu yer ve öğretmenlikte hizmet yılı değişkenlerine göre anlamlı bir biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir. Akademik iyimserliğin ise cinsiyet, medeni durum ve okulun bulunduğu yer

değişkenlerine göre anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı ancak öğretmenlikte hizmet yılı ve sınıf mevcudu değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür.

Tümkaya ve Uştu'nun (2017) gerçekleştirdiği araştırma, sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılık, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetlerinin düzeylerini belirlemeyi amaçlamıştır. Şanlıurfa merkez ilçesinde görev yapan 712 sınıf öğretmeni ile yürütülen çalışmada, "Kişisel Bilgi Formu", "Örgütsel Bağlılık Ölçeği", "İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği" ve "Mesleki Bağlılık Ölçeği" adlı ölçme araçları kullanılarak veriler toplanmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının alt boyutu olan duygusal bağlılıkları orta düzeyde, devam ve normatif bağlılıkları ise düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Normatif bağlılık boyutunun, öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri ve cinsiyetlerini en iyi şekilde yordadığı belirlenirken, duygusal bağlılığı en iyi şekilde yordayan değişkenler öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ve hizmet yılları olmuştur. Devam bağlılıklarını en iyi şekilde yordayan değişken ise öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri olmuştur. Bu sonuçlar, sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin genel olarak düşük olduğunu ve işten ayrılma niyetleri ile mesleki bağlılıkları arasında önemli ilişkiler olduğunu göstermektedir.

Zedef (2017), öğretmenlerin mesleki bağlılık, örgütte kalma ve örgütten ayrılma niyetini araştırmıştır. Beyşehir ilçesinde görev yapan 490 öğretmenin katılımıyla yürütülen bu çalışmada, "Mesleki Bağlılık Ölçeği," "Örgütte Kalma Niyeti Ölçeği" ve "Örgütten Ayrılma Niyeti Ölçeği" gibi ölçme araçları kullanılarak veriler toplanmıştır. Mesleki bağlılık boyutları arasında duygusal bağlılığın en yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiş, bu bağlılık türünü mesleki normatif bağlılık ve mesleki devamlılık bağlılığının takip ettiği belirlenmiştir. Mesleki devamlılık bağlılığı, mesleki normatif bağlılık ve örgütten ayrılma niyeti arasında demografik değişkenlere göre anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin mesleki bağlılığını etkileyen faktörlerin kişisel faktörler olduğu belirlenmiştir. Mesleki bağlılık boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuş, örgütte kalma niyeti ile pozitif yönlü, örgütten ayrılma niyeti ile negatif yönlü anlamlı ilişkiler gözlemlenmiştir.

Ataç'ın (2019) çalışması ise öğretmenlerin denetim odakları ile mesleki bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Kartal ilçesinde görev yapan 400 öğretmenle yürütülen bu çalışmada, "Rotter İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği" ile "Mesleki Bağlılık Ölçeği" kullanılarak veriler toplanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin içten denetimli oldukları ve genel mesleki bağlılık düzeylerinin yüksek

olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mesleki bağlılık alt boyutlarına göre duygusal bağlılık ve birikmiş maliyetlerin yüksek, normatif bağlılığın düşük, alternatiflerin sınırlılığı alt boyutunun ise orta düzeyde olduğu gözlemlenmiştir. Öğretmenlerin denetim odakları ile cinsiyet, yaş, mesleki yıl, görev yapılan okul kademesi ve mezuniyet durumu değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Ancak, öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunmamışken, mesleki bağlılığın diğer alt boyutları ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Çalık (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, İstanbul'un Başakşehir ilçesinde görev yapan 246 özel okul sınıf öğretmenin mesleki ve örgütsel bağlılıkları ile tükenmişlik durumları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmada "Mesleki Bağlılık," "Örgütsel Bağlılık," ve "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" kullanılarak veriler toplanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin mesleki bağlılık, duygusal tükenmişlik ve genel tükenmişlik düzeylerinin orta, devam bağlılığı ve duyarsızlaşma algılarının ortanın altında, duygusal bağlılık, kişisel başarı ve başa çıkma algılarının ise ortanın üzerinde olduğu görülmüştür. Cinsiyet ve kıdem yılı değişkenlerine göre ölçek alt boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiş, ancak eğitim, okuldaki hizmet yılı, yaş ve medeni durum değişkenlerinde anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir. Devam bağlılığı, mesleki bağlılık ve duyarsızlaşma algısının, duygusal bağlılık tarafından olumlu şekilde etkilenirken, duygusal bağlılığın bu boyutlara negatif yönlü etki ettiği belirtilmiştir.

Sarı (2019) tarafından yürütülen çalışmada, İstanbul'da 10 kamu hastanesinde görev yapan 327 hemşirenin mesleklerine yönelik imaj ve mesleki bağlılıkları belirlenmiştir. Hemşirelere "Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği," "Hemşirelik Mesleğine Yönelik İmaj Ölçeği," ve tanıtıcı bilgi formu uygulanarak veriler toplanmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, hemşirelerin hemşirelik mesleğine yönelik imajları ile mesleki bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Mesleki bağlılık düzeylerinin orta, mesleğe yönelik imajlarının ise iyi düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Uysal (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise hemşirelerin mesleki bağlılıklarının tıbbi hata yapma eğilimleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. 144 hemşirenin katıldığı çalışmada, "Tanımlayıcı Soru Formu," "Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği," ve "Hemşirelikte Tıbbi Hataya Eğilim Ölçeği" kullanılarak veriler toplanmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, hemşirelerin mesleki bağlılık düzeylerini en çok etkileyen faktörlerin kişisel faktörler olduğu belirlenmiştir. Mesleki bağlılık boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuş, tıbbi hata yapma eğilimi ile mesleki

bağlılık boyutları arasında da pozitif yönlü ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Mesleğe bağlılık düzeyi yüksek olan hemşirelerin tıbbi hata yapma eğilimi daha az olduğu vurgulanmıştır.

Örgen (2020) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, Mardin ilinde çalışan 251 ücretli sınıf öğretmeninin mesleki bağlılıkları ile örgütsel bağlılık düzeyleri çeşitli değişkenlere göre belirlenmiştir. Katılımcılara "Mesleki Bağlılık Ölçeği" ve "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" verilerine göre, ücretli sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları ile örgütsel bağlılıklarının duygusal bağlılık alt boyutu arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiş, ancak mesleki bağlılıkları ile örgütsel bağlılıklarının devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Genel olarak ücretli sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ile mesleki bağlılık düzeylerinin "orta" olduğu belirlenmiştir. Normatif bağlılıklarının eğitim durumuna göre anlamlı farklılaşma gösterdiği, duygusal bağlılık alt boyutunda yaş, medeni durum, sınıf mevcudu ve eğitim durumuna göre anlamlı farklılaşmanın olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca devam bağlılıklarının yaş, seminer durumu, sınıf mevcutlarına ve çalışma süresine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür.

Yıldız (2020) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine bağlılık düzeylerini geçerli ve güvenilir biçimde ölçebilecek bir ölçme aracı geliştirmeyi amaçlamıştır. Türkiye'nin Batı Karadeniz Bölgesi'nde bir üniversitenin eğitim fakültesinde öğrenim gören dördüncü sınıf öğretmen adayları üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, "Öğretmenlik Mesleğine Bağlılık Ölçeği" geliştirilmiştir. Ölçek, 33 maddeden oluşmakta olup, dört alt boyutu bulunmaktadır: mesleki özdeşim, mesleki değer, mesleki çaba ve mesleki adanmışlık. Ölçek 5'li Likert puanlama sistemine sahiptir ve içerdiği 4 olumsuz maddenin yanı sıra genel olarak geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olarak geliştirilmiştir.

Alanyazın taramasında, genellikle mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılık kavramlarının bir arada incelendiği, çeşitli meslek gruplarına ait çalışanların mesleki bağlılık algılarının incelendiği ve bu bağlamda farklı demografik değişkenlere göre çeşitli etmenlerin etkisinin araştırıldığı belirtilmiştir. Mesleki bağlılık düzeyini etkileyen faktörlerin belirlenmesi, ölçeklerin geliştirilmesi ve çeşitli meslek gruplarındaki çalışanların bağlılık düzeylerinin incelenmesi, öğretmenlik, hemşirelik ve diğer meslek grupları üzerine yapılan araştırmalarda sıkça karşılaşılan temalar olarak öne çıkmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde “araştırma modeli, evren, örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizi” bulunmaktadır.

3.1. Araştırma Modeli

Araştırma nicel ve ilişkisel tarama modelinde yapılmıştır. Araştırma, ortada var olan iki durum arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olduğundan “ilişkisel tarama modelinde” yapılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2023-2024 eğitim yılında Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçesinde resmi okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Evrende 6000 civarında öğretmen bulunmaktadır. Araştırmanın evrenini temsil edecek ve öğretmenler arasında “Seçkisiz örnekleme” yöntemiyle seçilen 200 öğretmene ulaşılarak veriler toplanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre dağılımları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 3.1. *Örneklem Grubuna Ait Demografik Bilgiler.*

		F	%
Cinsiyet	Kadın	149	74,5
	Erkek	51	25,5
Yaş	24-38 arası	66	33,0
	39-47 arası	67	33,5
	48 ve üstü	67	33,5
Branş	Mesleki eğitim öğretmeni	70	35,0
	Ortaöğretim öğretmeni	54	27,0
	Temel eğitim öğretmeni	76	38,0
Mezuniyet durumu	Lisans	160	80,0
	Lisansüstü	40	20,0
Sendika üyesi mi?	Üyeyim	135	67,5
	Üye değilim	65	32,5
Medeni durumu	Evli	170	85,0
	Bekâr	30	15,0
Görev yaptığı kademe	Okulöncesi-İlkokul	36	18,0
	Ortaokul	29	14,5
	Lise	135	67,5
Mesleki kıdemi	1-11 yıl	61	30,5
	12-23 yıl	68	34,0
	24 yıl ve üstü	71	35,5

Demografik verilere ilişkin bilgiler Tablo 3.1’de sunulmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %74,5’i kadın, %25,5’i ise erkeklerden oluşmaktadır. Yaş gruplarına göre

dağılıma bakıldığında, katılımcıların %33,0'u 24-38 yaş arasında, %33,5'i 39-47 yaş arasında ve %33,5'i 48 yaş ve üzerindedir. Örneklem grubundaki öğretmenlerin %35,0'u mesleki eğitim, %27,0'i ortaöğretim, ve %38,0'i temel eğitim branşlarında görev yapmaktadır. Katılımcıların %80,0'i lisans mezunu iken %20'si lisansüstü mezundur. Öğretmenlerin %67,5'i bir sendika üyesidir, %32,5'i ise sendika üyesi değildir. Evlilik durumuna göre, katılımcıların %85,0'i evlidir ve %15,0'i bekar öğretmenlerden oluşmaktadır. Öğretmenlerin görev yaptıkları öğretim kademesine göre dağılıma bakıldığında, %18,0'i okulöncesi veya ilkokullarda, %14,5'i ortaokullarda ve %67,5'i liselerde görev yapmaktadır. Mesleki kıdeme göre incelendiğinde, öğretmenlerin %30,5'i 11 yıl ve altında, %34,0'ü 12-23 yıl arasında ve %35,5'i 24 yıl ve üstünde mesleki kıdeme sahiptir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri toplama aracı, üç ana bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümü, öğretmenlere ait genel bilgileri içeren dokuz soru içermektedir. Bu sorular şunlardır: a) Cinsiyet b) Yaş c) Branş Değişikliği d) Mezun Oldukları Yüksek Öğretim Kurumu e) Sendika Üyelikleri f) Medeni Durumu g) Görev Yerleri h) Mesleki Kıdem ve Görev Süresi

Anketin ikinci bölümünde, öğretmenlerin eşitlik algılarını değerlendirmek amacıyla kullanılan "Öğretmen Eşitlik Algısı" yer almaktadır. Bu ölçek, ortaöğretim öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğinde algıladıkları eşitliği ölçmek için Kaptan (2020) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, 17 madde ve Kültür, Değerlendirme, İşbölümü, Branş boyutları olmak üzere 4 boyuttan oluşmaktadır. Yüksek bir puan, öğretmenin eşitlik algısının yüksek olduğunu, düşük bir puan ise eşitlik algısının düşük olduğunu göstermektedir.

Anketin üçüncü bölümünde ise "Öğretmenlik Mesleğine Bağlılık Ölçeği" maddeleri yer almaktadır. Bu ölçek, Yıldız (2020) tarafından geliştirilmiştir ve toplam 33 madde içermektedir. Ölçek, 4 alt boyuttan oluşmaktadır: 12 maddelik mesleki özdeşim, 6 maddelik mesleki değer, 8 maddelik mesleki çaba ve 7 maddelik mesleki adanmışlık. Ölçek, 5'li likert puanlama sistemine sahiptir, puanlama kategorileri 1: kesinlikle katılmıyorum kategorisinden 5: kesinlikle katılıyorum kategorisine doğru sıralanmıştır. Ayrıca ölçek formundaki 4 madde olumsuz yapıdadır ve analiz sürecinde yeniden kodlama işlemine tabi tutulmuştur.

Tablo 3.2. *Araştırma Ölçeklerinin İç Tutarlılık Değerleri*

	Cronbach's Alpha	N of Items
Öğretmen eşitlik algısı ölçeği	0,918	18
Öğretmenlik mesleğine bağlılık ölçeği	0,944	33
Mesleki özdeşim	0,75	12
Mesleki değer	0,77	6
Mesleki çaba	0,71	8
Mesleki adanmışlık	0,71	7

Tablo 3.2'yi incelediğimizde, Öğretmen Eşitlik Algısı Ölçeği için Cronbach's Alpha değerinin 0,918; Öğretmenlik Mesleğine Bağlılık Ölçeği için Cronbach's Alpha değerinin 0,944 olduğunu görüyoruz. Mesleki özdeşim alt boyutu için bu değer 0,75, mesleki değer alt boyutu için 0,77, mesleki çaba alt boyutu için 0,71 ve mesleki adanmışlık alt boyutu için ise 0,71 olarak bulunmuştur. Cronbach's Alpha değerlerinin 0,70 ve üstünde olması, ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, Ş. 2016).

Ayrıca, ölçeğin alt boyutlarına baktığımızda, mesleki özdeşim, mesleki değer, mesleki çaba ve mesleki adanmışlık alt boyutlarının da kendi içlerinde tutarlı olduklarını gösteren yüksek Cronbach's Alpha değerlerine sahip oldukları görülmektedir. Bu durum, ölçeğin genel güvenilirliğini artırır.

3.4. Veri Toplanması

Ölçekler belirlendikten sonra ölçek sahiplerinden ölçek kullanım izni alınmıştır. Veriler toplanmadan önce ölçeklerin kullanımı için Denizli İl Milli Eğitim Müdürlüğünden izin alınmıştır. Veri toplama izni için MEB platformu kullanılarak başvuru yapılmış ve evraklar enstitüye verilerek süreç başlatılmıştır. Araştırma izni verilmesiyle birlikte ölçekler çoğaltılarak verilerin toplanacağı okullara gidilmiştir. Okul yöneticilerine alınan izin gösterilerek öğretmenlere çalışma hakkında bilgi verilmiştir. Öğretmenlerden gönüllük esasına dayalı olarak çalışmaya katkı sağlamaları istenmiştir. Araştırmaya gönüllü olarak destek vermek isteyen öğretmenlere ölçekler dağıtılarak doldurmaları istenmiştir. Ölçek doldurma için gerekli olan 10-15 dakikalık süre verilmiştir. Ölçekleri dolduran öğretmenlerin ölçekleri araştırmacıya iade etmesiyle veri toplama süreci sürdürülmüştür.

3.5 Verilerin Analizi

Araştırmanın 2023-2024 eğitim-öğretim yılında Denizli ilinin Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerindeki resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin eşitlik algısı ölçeği

ve öğretmenlik mesleğine bağlılık ölçeğine verdikleri yanıtlar, SPSS istatistik paket programına kodlanarak analiz edilmiştir. Araştırma verilerinin analizi için betimsel istatistikler, yani aritmetik ortalama, frekans, standart sapma ve yüzde değerleri kullanılmıştır.

Ayrıca, araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen verilerin normal dağılım analizi yapılmıştır. Bu analizde, verilerin basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerleri hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 3.3.'de sunulmuştur.

Bu analizler, öğretmenlerin eşitlik algısı ve öğretmenlik mesleğine bağlılık konularında verdikleri yanıtların genel özelliklerini ve dağılımlarını anlamak adına kullanılmıştır. Betimsel istatistikler, veri setindeki eğilimleri ve dağılımları anlamamıza yardımcı olurken, normal dağılım analizi ise verilerin dağılım özelliklerini değerlendirmemize olanak sağlar. Bu analizler, araştırmanın genel bulgularına ve öğretmenlerin algılarına dair önemli bilgiler sağlamaktadır

Tablo 3.3. *Normal dağılım analizi sonucunda elde edilen çarpıklık ve basıklık değerleri*

	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
Öğretmen eşitlik algısı ölçeği ortalama	-0,502	0,137
Öğretmenlik mesleğine bağlılık ölçeği ortalama	-0,732	1,527

Tablo 3.3.'te gösterilen normal dağılım analizi sonuçlarına göre, araştırma ölçeğinden elde edilen çarpıklık ve basıklık değerleri -2 ile +2 arasında bulunmaktadır. Bu durum, elde edilen verilerin normal dağılım gösterdiği anlamına gelir. Bu nedenle, bağımsız gruplar arası karşılaştırmalarda parametrik testler kullanılmıştır.

İkili karşılaştırmalar için bağımsız gruplar T testi, çoklu karşılaştırmalar için ise Tek Yönlü Anova testi yapılmıştır. Parametrik testler, normal dağılım gösteren veri setlerinde daha güvenilir sonuçlar üretebilir. Bu testler, gruplar arasındaki farklılıkları belirlemek ve istatistiksel anlamlılığı değerlendirmek için kullanılır

Bu araştırmada kullanılan öğretmen eşitlik algısı ölçeği ve öğretmenlik mesleğine bağlılık ölçeği için beşli likert tipi ölçek aralıkları kullanılmış olup ölçeklerden elde edilen ortalama puanlar aşağıdaki aralıklara göre yorumlanmıştır:

Tablo 3.4. Verilerin Yorumlanmasında Kullanılan 5'li Likert Ölçek Aralıkları ve Düzeyleri

	Ağırlık	Sınırlar	Düzyey
1	Kesinlikle katılmıyorum	1,00 – 1,80	Çok düşük
2	Katılmıyorum	1,81 – 2,60	Düşük
3	Orta derecede katılıyorum	2,61 – 3,40	Orta
4	Katılıyorum	3,41 – 4,20	Yüksek
5	Kesinlikle katılıyorum	4,20 – 5,00	Çok yüksek

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde verilerin analiziyle ulaşılan bulgular ve yorumlar yer almaktadır. Bu çalışmada 3 alt problem yer almaktadır. Bu alt problemlere cevap bulabilmek amacıyla yapılan analizlerde elde edilen bulgular ve yorumları yer almaktadır.

4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Öğretmenlerinin eşitlik algıları ve öğretmenlik mesleğine bağlılık algıları ne düzeydedir?” şeklindedir.

4.1.1.1 Araştırmaya katılan öğretmenlerin eşitlik algısı ve öğretmenlik mesleğine bağlılık düzeylerine ilişkin ortalama puanlar

Öğretmenlerin eşitlik algıları ve öğretmenlik mesleğine bağlılıkları algılarıyla ilgili analizlerde elde edilen bulgular Tablo 4.1.'de verilmiştir.

Tablo 4.1. Öğretmenlerin Eşitlik Algısı ve Öğretmenlik Mesleğine Bağlılık Ortalama Puanlar Sonuçları

	n	\bar{X}	ss
Öğretmen eşitlik algısı ortalama	200	3,34	0,74
Öğretmenlik mesleğine bağlılık ortalama	200	3,73	0,61
Mesleki özdeşim	200	3,52	0,81
Mesleki değer	200	4,21	0,65
Mesleki çaba	200	3,69	0,73
Mesleki adanmışlık	200	3,72	0,64

Tablo 4.1'de görülen verilere göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin eşitlik algısı puanı $\bar{X}=3,34\pm 0,71$ olarak belirlenmiştir, ki bu orta düzeydedir. Bu sonuç, öğretmenlerin okulların yönetimi ile ilgili eşitlik algılarının orta seviyede olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlik mesleğine bağlılık puanı ise $\bar{X}=3,73\pm 0,61$ olarak belirlenmiştir, bu da yüksek bir düzeydedir. Dolayısıyla, araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleklerine duydukları bağlılığın yüksek olduğu söylenebilir.

Ayrıca, mesleki özdeşim puanı $\bar{X}=3,52\pm 0,81$ olarak belirlenmiştir ve bu da yüksek bir düzeydedir. Mesleki değer puanı $\bar{X}=4,21\pm 0,65$ olarak belirlenmiş, bu da çok yüksek bir düzeydedir. Mesleki çaba puanı $\bar{X}=3,69\pm 0,73$ olarak belirlenmiş ve yüksek bir düzeydedir. Mesleki adanmışlık puanı ise $\bar{X}=3,72\pm 0,64$ olarak belirlenmiş ve yüksek bir düzeydedir. Bu sonuçlar, araştırmaya katılan öğretmenlerin genel olarak mesleklerine yüksek bir bağlılık ve değer verdiklerini göstermektedir.

4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Öğretmenlerin eşitlik algıları ve öğretmenlik mesleğine bağlılık algıları kişisel değişkenlerine; a)Cinsiyet, b)Yaş, c)Branş Değişikliği, d)Mezun Oldukları Yüksek Öğretim Kurumu, e)Sendika Üyelikleri, f)Medeni Durumu g)Görev Yerleri h)Mesleki Kıdem ve Görev Süresi değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?” şeklindedir.

Öğretmenlerin eşitlik algısı ve mesleki bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre analiz sonuçları Tablo 4.2.’de verilmiştir.

Tablo 4.2 *Öğretmenlerin Eşitlik Algısı ve Mesleki Bağlılık Düzeyini Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştıran Bağımsız Gruplar T Testi Sonuçları*

	Cinsiyet	n	\bar{X}	ss	t	P
Eşitlik algısı ortalama	Kadın	149	3,29	0,76	-1,741	0,083
	Erkek	51	3,50	0,66		
Mesleki bağlılık ortalama	Kadın	149	3,78	0,60	2,168	0,031*
	Erkek	51	3,57	0,60		
Mesleki özdeşim	Kadın	149	3,57	0,82	1,555	0,122
	Erkek	51	3,37	0,79		
Mesleki değer	Kadın	149	4,29	0,63	2,971	0,003*
	Erkek	51	3,98	0,65		
Mesleki çaba	Kadın	149	3,74	0,72	1,580	0,116
	Erkek	51	3,55	0,76		
Mesleki adanmışlık	Kadın	149	3,76	0,63	1,657	0,099
	Erkek	51	3,59	0,64		

* $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı fark ifade etmektedir.

Tablo 4.2.'de görülen bağımsız gruplar T Testi sonuçlarına göre, öğretmenlerin eşitlik algısı ile ilgili ortalama puanlarda cinsiyete göre anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir. Yani, kadın ve erkek öğretmenler arasında eşitlik algısı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Bu durum, eşitlik konusunda benzer düşünce yapısına sahip olduklarını veya ölçümde kullanılan faktörlerin cinsiyete bağlı olarak değişmediğini düşündürülebilir.

Ancak, mesleki bağlılık ölçeğinin mesleki değer alt boyutunda kadın öğretmenler ile erkek öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Kadın öğretmenlerin mesleki değer puanları ($\bar{X}=4,29$) erkek öğretmenlere göre ($\bar{X}=3,98$) anlamlı bir şekilde yüksektir ($p < 0,05$). Bu sonuç, kadın öğretmenlerin mesleklerine daha yüksek bir değer atfettikleri ve bu boyutta daha fazla bağlılık gösterdikleri anlamına gelmektedir. Bu durum,

kadın öğretmenlerin mesleklerine daha fazla değer verdiği ve bu bağlamda daha yüksek bir bağlılık gösterdikleri şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin eşitlik algısı ve mesleki bağlılık düzeyleri, yaşa göre karşılaştırıldığı Tek Yönlü Anova Testi sonuçları Tablo 4.3'te sunulmuştur

Tablo 4.3. Öğretmenlerin Eşitlik Algısı ve Mesleki Bağlılık Düzeyini Yaş Değişkenine Göre Karşılaştıran Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

	Yaş	n	\bar{X}	ss	F	P	FARK
Eşitlik algısı ortalama	24-38 arası	66	3,22	0,86	1,469	0,233	
	39-47 arası	67	3,38	0,68			
	48 ve üstü	67	3,43	0,65			
Mesleki bağlılık ortalama	24-38 arası	66	3,62	0,62	2,136	0,121	
	39-47 arası	67	3,73	0,52			
	48 ve üstü	67	3,83	0,66			
Mesleki özdeşim	24-38 arası	66	3,36	0,75	2,976	0,042*	3 > 1
	39-47 arası	67	3,50	0,80			
	48 ve üstü	67	3,70	0,86			
Mesleki değer	24-38 arası	66	4,07	0,68	2,406	0,093	
	39-47 arası	67	4,29	0,57			
	48 ve üstü	67	4,27	0,67			
Mesleki çaba	24-38 arası	66	3,65	0,84	0,417	0,660	
	39-47 arası	67	3,66	0,62			
	48 ve üstü	67	3,75	0,73			
Mesleki adanmışlık	24-38 arası	66	3,64	0,71	0,897	0,410	
	39-47 arası	67	3,72	0,54			
	48 ve üstü	67	3,79	0,65			

* p<0,05 düzeyinde anlamlı fark ifade etmektedir.

Elde edilen verilere göre, öğretmenlerin eşitlik algısıyla ilgili toplam ortalama puanlarda yaş grupları arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır. Ancak, öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeyleri ile ilgili olarak, mesleki özdeşim alt boyutu ortalama puanlarında yaş grupları arasında anlamlı bir fark gözlemlenmiştir. Mesleki bağlılık ölçeğinin mesleki özdeşim alt boyutundaki farkın kaynağına odaklanıldığında, 48 yaş ve üstü öğretmenler lehine ($\bar{X}=3,70$), 24-38 yaş grubundaki öğretmenlere göre ($\bar{X}=3,36$) anlamlı bir fark tespit edilmiştir (p<0,05). Diğer mesleki bağlılık alt boyutlarına yönelik öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin eşitlik algısı ve mesleki bağlılık düzeylerinin branşa göre incelendiği Tek Yönlü Anova Testi sonuçları Tablo 4.4'te sunulmaktadır

Tablo 4.4. Öğretmenlerin Eşitlik Algısı ve Mesleki Bağlılık Düzeyini Branş Değişkenine Göre Karşılaştıran Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

	Branş	n	\bar{X}	ss	F	P	FARK
Eşitlik ortalama	Mesleki eğitim öğretmeni	70	3,30	0,61	5,196	0,006*	3 > 2
	Ortaöğretim öğretmeni	54	3,13	0,71			
	Temel eğitim öğretmeni	76	3,53	0,81			
Mesleki bağlılık ortalama	Mesleki eğitim öğretmeni	70	3,78	0,67	0,401	0,670	
	Ortaöğretim öğretmeni	54	3,69	0,59			
	Temel eğitim öğretmeni	76	3,71	0,56			
Mesleki özdeşim	Mesleki eğitim öğretmeni	70	3,52	0,89	0,058	0,944	
	Ortaöğretim öğretmeni	54	3,55	0,79			
	Temel eğitim öğretmeni	76	3,50	0,75			
Mesleki değer	Mesleki eğitim öğretmeni	70	4,41	0,60	5,494	0,005*	1 > 2 1 > 3
	Ortaöğretim öğretmeni	54	4,07	0,68			
	Temel eğitim öğretmeni	76	4,12	0,63			
Mesleki çaba	Mesleki eğitim öğretmeni	70	3,68	0,80	0,359	0,699	
	Ortaöğretim öğretmeni	54	3,63	0,70			
	Temel eğitim öğretmeni	76	3,74	0,69			
Mesleki adanmışlık	Mesleki eğitim öğretmeni	70	3,81	0,69	1,083	0,341	
	Ortaöğretim öğretmeni	54	3,67	0,65			
	Temel eğitim öğretmeni	76	3,67	0,58			

* p<0,05 düzeyinde anlamlı fark ifade etmektedir.

Elde edilen bulgular, öğretmenlerin eşitlik algısı üzerinde branşa bağlı olarak anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir. Temel eğitim öğretmenlerinin eşitlik algısı düzeyi ($\bar{X}=3,53$), ortaöğretim öğretmenlerine göre ($\bar{X}=3,13$) anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur ($p<0,05$).

Öte yandan, öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeyleriyle ilgili genel ortalama puanlarda branşlarına göre anlamlı bir fark saptanmamıştır. Ancak, mesleki değer ölçeğinin mesleki değer alt boyutu üzerindeki görüşler arasında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Mesleki bağlılık ölçeğinin mesleki değer alt boyutunda, mesleki eğitim öğretmenlerinin görüşleri ($\bar{X}=4,41$), ortaöğretim öğretmenleri ($\bar{X}=4,07$) ve temel eğitim öğretmenleri ($\bar{X}=4,12$) karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir ($p<0,05$). Başka bir deyişle, mesleki eğitimde görev yapan öğretmenlerin mesleki değer puanları, temel eğitim ve ortaöğretimde çalışan öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde yüksektir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin eşitlik algısı ve mesleki bağlılık düzeylerinin mezuniyete göre incelendiği bağımsız gruplar T Testi sonuçları Tablo 4.5'te sunulmuştur

Tablo 4.5. Öğretmenlerin Eşitlik Algısı ve Mesleki Bağlılık Düzeyini Mezuniyet Değişkenine Göre Karşılaştıran Bağımsız Gruplar T Testi Sonuçları

	Mezuniyet	n	\bar{X}	ss	t	p
Eşitlik algısı ortalama	Lisans	160	3,34	0,77	-0,014	0,989
	Lisansüstü	40	3,34	0,60		
Mesleki bağlılık ortalama	Lisans	160	3,76	0,59	1,548	0,123
	Lisansüstü	40	3,60	0,66		
Mesleki özdeşim	Lisans	160	3,55	0,82	1,042	0,299
	Lisansüstü	40	3,40	0,77		
Mesleki değer	Lisans	160	4,28	0,61	3,053	0,003*
	Lisansüstü	40	3,94	0,71		
Mesleki çaba	Lisans	160	3,71	0,70	0,861	0,390
	Lisansüstü	40	3,60	0,84		
Mesleki adanmışlık	Lisans	160	3,74	0,62	0,916	0,361
	Lisansüstü	40	3,64	0,70		

* $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı fark ifade etmektedir.

Elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin eşitlik algılarıyla ilgili ortalama puanlarda mezuniyet düzeylerine bağlı olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır. Öğretmenlerin mesleklerine bağlılık düzeyleriyle ilgili genel ortalama puanlarda da mezuniyetlerine göre anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir.

Ancak, mesleki bağlılık ölçeğinin mesleki değer alt boyutunda lisans mezunu öğretmenlerin ($\bar{X}=4,28\pm 0,61$) düzeyleri, lisansüstü mezunu öğretmenlere göre ($\bar{X}=3,94\pm 0,71$) anlamlı bir fark ile daha yüksek bulunmuştur ($p < 0,05$). Bu durum, lisans mezunu öğretmenlerin mesleki değer alt boyutunda daha yüksek bir bağlılık seviyesine sahip olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin eşitlik algısı ve mesleki bağlılık düzeylerinin sendika üyeliğine göre incelendiği bağımsız gruplar T Testi sonuçları Tablo 4.6'da sunulmaktadır.

Tablo 4.6. Öğretmenlerin Eşitlik Algısı ve Mesleki Bağlılık Düzeyini Sendika Üyeliği Değişkenine Göre Karşılaştıran Bağımsız Gruplar T Testi Sonuçları

	Sendika üyesi	n	\bar{X}	ss	t	p
Eşitlik algısı ortalama	Üyeyim	135	3,35	0,74	0,340	0,734
	Üye değilim	65	3,32	0,74		
Mesleki bağlılık ortalama	Üyeyim	135	3,72	0,61	-0,314	0,754
	Üye değilim	65	3,75	0,59		

(Devamı arkada)

Tablo 4.6. Öğretmenlerin Eşitlik Algısı ve Mesleki Bağlılık Düzeyini Sendika Üyeliği Değişkenine Göre Karşılaştıran Bağımsız Gruplar T Testi Sonuçları (Devamı)

Mesleki özdeşim	Üyeyim	135	3,53	0,84	0,123	0,902
	Üye değilim	65	3,51	0,76		
Mesleki değer	Üyeyim	135	4,23	0,60	0,565	0,573
	Üye değilim	65	4,17	0,73		
Mesleki çaba	Üyeyim	135	3,66	0,76	-0,917	0,360
	Üye değilim	65	3,76	0,68		
Mesleki adanmışlık	Üyeyim	135	3,69	0,67	-0,933	0,352
	Üye değilim	65	3,78	0,56		

Elde edilen verilere göre, öğretmenlerin okullarındaki eşitlik algısı ile öğretmenlik mesleğine bağlılık durumlarına ilişkin ortalama puanlarda ve alt boyutlarda sendika üyesi olanlar ile olmayanlar arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Bu durum, sendika üyeliği olan ve olmayan öğretmenler arasında eşitlik algısı ve mesleki bağlılık düzeyleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir ayrım olmadığını göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarına göre karşılaştırılan bağımsız gruplar T Testi sonuçları Tablo 4.7.'de sunulmuştur.

Tablo 4.7. Öğretmenlerin Eşitlik Algısı ve Mesleki Bağlılık Düzeyini Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştıran Bağımsız gruplar T Testi Sonuçları

	Medeni durum	n	\bar{X}	ss	t	p
Eşitlik algısı ortalama	Evli	170	3,31	0,77	-1,336	0,183
	Bekâr	30	3,51	0,48		
Mesleki bağlılık ortalama	Evli	170	3,73	0,62	-0,157	0,875
	Bekâr	30	3,74	0,53		
Mesleki özdeşim	Evli	170	3,52	0,82	0,099	0,921
	Bekâr	30	3,51	0,74		
Mesleki değer	Evli	170	4,21	0,63	-0,042	0,967
	Bekâr	30	4,22	0,73		
Mesleki çaba	Evli	170	3,68	0,75	-0,421	0,674
	Bekâr	30	3,74	0,62		
Mesleki adanmışlık	Evli	170	3,71	0,66	-0,322	0,748
	Bekâr	30	3,75	0,49		

Elde edilen verilere göre, evli ve bekâr öğretmenler arasında okullarındaki eşitlik algısı ile öğretmenlik mesleğine bağlılık düzeylerindeki ortalama puanlar ve alt boyutlarda anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yerlerine göre karşılaştırılan eşitlik algısı ve mesleki bağlılık düzeyleri Tek Yönlü Anova Testi sonuçları Tablo 4.8'de sunulmuştur

Tablo 4.8. *Öğretmenlerin Eşitlik Algısı ve Mesleki Bağlılık Düzeyini Görev Yeri Değişkenine Göre Karşılaştıran Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları*

	Görev kademesi	n	\bar{X}	ss	F	p	FARK
Eşitlik algısı ortalama	Okulöncesi-İlkokul	36	3,72	0,73	7,574	0,001*	1 > 2 1 > 3
	Ortaokul	29	3,06	0,72			
	Lise	135	3,30	0,71			
Mesleki bağlılık ortalama	Okulöncesi-İlkokul	36	3,64	0,48	2,293	0,104	
	Ortaokul	29	3,56	0,56			
	Lise	135	3,79	0,64			
Mesleki özdeşim	Okulöncesi-İlkokul	36	3,34	0,75	1,137	0,323	
	Ortaokul	29	3,52	0,73			
	Lise	135	3,57	0,84			
Mesleki değer	Okulöncesi-İlkokul	36	4,08	0,58	4,291	0,015*	3 > 2
	Ortaokul	29	3,96	0,73			
	Lise	135	4,30	0,63			
Mesleki çaba	Okulöncesi-İlkokul	36	3,72	0,59	3,327	0,038*	3 > 2
	Ortaokul	29	3,37	0,67			
	Lise	135	3,75	0,76			
Mesleki adanmışlık	Okulöncesi-İlkokul	36	3,66	0,52	2,755	0,066	
	Ortaokul	29	3,49	0,53			
	Lise	135	3,78	0,68			

* p<0,05 düzeyinde anlamlı fark ifade etmektedir.

Elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin eşitlik algıları arasında görev yerine bağlı olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Özellikle, öğretmenlerin okullarındaki eşitlik algılarında, okulöncesi-ilkokul öğretmenlerinin algılarının ($\bar{X}=3,72$) ortaokul öğretmenleri ($\bar{X}=3,06$) ve lise öğretmenlerine göre ($\bar{X}=3,30$) anlamlı bir farkla daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir (p<0,05).

Öğretmenlik mesleğine bağlılık ölçeği genel ortalama puanlarında, görev kademelerine göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Ancak, mesleki değer ve mesleki çaba alt boyutlarındaki görüşler arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Mesleki bağlılık ölçeğinin mesleki değer alt boyutunda, lise öğretmenlerinin algılarının ($\bar{X}=4,30$) ortaokul öğretmenlerine göre ($\bar{X}=3,96$) anlamlı bir farkla daha yüksek olduğu görülmüştür. Aynı

şekilde, mesleki çaba alt boyutunda da lise öğretmenlerinin algılarının ($\bar{X}=3,75$) ortaokul öğretmenlerine göre ($\bar{X}=3,37$) anlamlı bir farkla daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre karşılaştırılan eşitlik algısı ve mesleki bağlılık düzeyleri Tek Yönlü Anova Testi sonuçları Tablo 4.9'da yer almaktadır.

Tablo 4.9. Öğretmenlerin Eşitlik Algısı ve Mesleki Bağlılık Düzeyini Mesleki Kıdemi Değişkenine Göre Karşılaştıran Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

	Mesleki kıdemi	n	\bar{X}	SS	F	p	FARK
Eşitlik ortalama	1-11 yıl	61	3,25	0,86	1,705	0,184	Yok
	12-23 yıl	68	3,30	0,71			
	24 yıl ve üstü	71	3,47	0,62			
Mesleki ortalama	1-11 yıl	61	3,68	0,56	2,596	0,077	Yok
	12-23 yıl	68	3,64	0,56			
	24 yıl ve üstü	71	3,86	0,67			
Mesleki özdeşim	1-11 yıl	61	3,51	0,75	2,660	0,072	Yok
	12-23 yıl	68	3,37	0,75			
	24 yıl ve üstü	71	3,68	0,89			
Mesleki değer	1-11 yıl	61	4,10	0,68	2,810	0,063	Yok
	12-23 yıl	68	4,16	0,61			
	24 yıl ve üstü	71	4,35	0,64			
Mesleki çaba	1-11 yıl	61	3,63	0,72	0,884	0,415	Yok
	12-23 yıl	68	3,64	0,75			
	24 yıl ve üstü	71	3,78	0,73			
Mesleki adanmışlık	1-11 yıl	61	3,68	0,59	1,568	0,211	Yok
	12-23 yıl	68	3,64	0,65			
	24 yıl ve üstü	71	3,82	0,65			

Elde edilen verilere göre, öğretmenlerin okullarındaki eşitlik algıları ile öğretmenlik mesleğine bağlılık durumlarına ilişkin ortalama puanlarda ve alt boyutlarda mesleki kıdeme bağlı olarak anlamlı bir fark belirlenmemiştir.

4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi, "Öğretmenlerin eşitlik algıları ile öğretmenlik mesleğine bağlılık algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?" olarak belirlenmiştir. Bu soruyu yanıtlamak amacıyla, yapılan iki sayısal ölçüm arasında doğrusal bir ilişki olup olmadığını belirlemek ve varsa bu ilişkinin yönünü ve şiddetini belirlemek için istatistiksel bir yöntem kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıma sahip olduğu durumda Pearson

korelasyon katsayısı, verilerin normal dağılmadığı durumda ise Spearman Rank korelasyon katsayısı tercih edilmiştir. Korelasyon katsayısının yorumlanabilmesi için p değerinin 0.05'ten daha küçük olması gereklidir. Eğer korelasyon katsayısı negatifse, iki değişken arasında ters ilişki bulunmaktadır, yani "bir değişken artarken diğeri azalmaktadır" denir. Pozitif bir korelasyon katsayısı ise "bir değişken artarken diğeri de artmaktadır" şeklinde yorumlanır.

Korelasyon katsayısı (r) nın yorumu;

$r < 0.2$ ise çok zayıf ilişki yada korelasyon yok

0.2-0.4 arasında ise zayıf korelasyon

0.4-0.6 arasında ise orta şiddette korelasyon

0.6-0.8 arasında ise yüksek korelasyon

0.8> ise çok yüksek korelasyon olduğu yorumu yapılır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin eşitlik algısı ile öğretmenlik mesleğine bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan korelasyon analizinde Pearson korelasyon katsayısı incelenmiş ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.10'da sunulmuştur.

Tablo 4.10. *Öğretmenlerin Eşitlik Algısı İle Mesleki Bağlılık Düzeyi Arasındaki İlişkiyi Gösteren Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları (n=278)*

		Mesleki bağlılık ortalama	Mesleki özdeşim	Mesleki değer	Mesleki çaba	Mesleki adanmışlık
Eşitlik algısı ortalama	R	,195**	,166*	,148*	,166*	,165*
	P	,006	,019	,037	,019	,020

** .p<0.01
* .p<0.05

Verilere göre, öğretmenlerin okullarındaki eşitlik algıları ile öğretmenlik mesleğine bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde çok zayıf bir ilişki ($r=0,195$, $p=0,006$) bulunduğu tespit edilmiştir. Başka bir deyişle, öğretmenlerin eşitlik algıları arttıkça, mesleki bağlılık düzeylerinde çok zayıf bir artış gözlemlenebilir. Öğretmenlerin eşitlik algıları ile mesleki bağlılık ölçeğinin alt boyutları arasındaki ilişkilerde de yine pozitif yönde çok zayıf düzeyde ilişkiler gözlemlenmiştir.

Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin okullarındaki eşitlik algıları ile öğretmenlik mesleğine duydukları bağlılık düzeyleri arasında çok zayıf bir ilişkinin olduğu söylenebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın bulgularına ilişkin olarak yapılan tartışmalara, araştırmanın sonuçlarına ve sonuçlara yönelik olarak geliştirilen önerilere yer verilmektedir.

5.1. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada, Denizli iline bağlı Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerindeki devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin eşitlik algıları ile öğretmenlik mesleğine bağlılık algıları arasındaki anlamlı ilişkinin yanı sıra, öğretmenlerin eşitlik algıları ile öğretmenlik mesleğine bağlılık algı düzeyleri ile cinsiyet, yaş, branş değişikliği, mezun oldukları yüksek öğretim kurumu, sendika üyelikleri, medeni durumları, görev yerleri, mesleki kıdemleri ve görev süreleri gibi değişkenler arasındaki ilişkiler de incelenmiş ve elde edilen bulguların sonuçları sunulmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin eşitlik algısı ve öğretmenlik mesleğine bağlılık düzeyleriyle ilgili elde edilen ortalama puanlara göre, öğretmenlerin eşitlik algısının orta düzeyde olduğu, ancak öğretmenlik mesleğine duydukları bağlılığın yüksek olduğu söylenebilir. Cinsiyet değişkenine göre yapılan analizlerde, kadın ve erkek öğretmenler arasında eşitlik algılarından kaynaklanan anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ancak, öğretmenlik mesleğine bağlılık düzeyinde kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre anlamlı bir farkla daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Mesleki bağlılık ölçeğinin mesleki değer alt boyutunda da benzer şekilde, kadın öğretmenlerin bağlılık düzeyinin erkek öğretmenlere göre anlamlı bir farkla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Yaş değişkenine göre yapılan analizlerde, öğretmenlerin eşitlik algıları ve mesleğe bağlılıklarında yaş gruplarına göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Ancak, Mesleki bağlılık ölçeğinin mesleki özdeşim alt boyutunda 48 yaş ve üzeri öğretmenlerin düzeyinin 24-38 yaş grubundaki öğretmenlere göre anlamlı bir farkla daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Branş değişkenine göre yapılan analizlerde, öğretmenlerin eşitlik algısında temel eğitim öğretmenlerinin algı düzeyinin ortaöğretim öğretmenlerinin eşitlik algısına göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Öte yandan, öğretmenlerin mesleklerine bağlılık düzeylerinde branşlarına göre anlamlı bir fark saptanmamıştır. Ancak, mesleki bağlılık ölçeğinin mesleki değer alt boyutunda, mesleki eğitim öğretmenlerinin düzeyinin ortaöğretim öğretmenleri ve temel eğitim öğretmenlerine göre anlamlı bir farkla daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Mezun oldukları yüksek öğretim kurumu değişkenine göre yapılan analizlerde, öğretmenlerin eşitlik algıları ile ilgili ortalama puanlarda mezuniyetlerine göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Benzer şekilde, öğretmenlerin mesleklerine bağlılık düzeyleri ile ilgili genel ortalama puanlarda da mezuniyetlerine göre anlamlı bir fark saptanmamıştır. Ancak, mesleki bağlılık ölçeğinin mesleki değer alt boyutunda, lisans mezunu öğretmenler ile yüksek lisans mezunu öğretmenlerin düzeyleri, doktora mezunu öğretmenlere göre anlamlı bir farkla daha yüksek bulunmuştur.

Sendika üyeliği değişkenine göre yapılan analizlerde, öğretmenlerin okullarındaki eşitlik algıları ile öğretmenlik mesleğine bağlılık durumlarına ilişkin ortalama puanlarda ve alt boyutlarda sendika üyesi olanlar ile olmayanlar arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Medeni durum değişkenine göre yapılan analizlerde ise, öğretmenlerin okullarındaki eşitlik algıları ile öğretmenlik mesleğine bağlılık durumlarına ilişkin ortalama puanlarda ve alt boyutlarda evli olanlar ile bekâr olanlar arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Görev kademeleri değişkenine göre yapılan analizlerde, öğretmenlerin okullarındaki eşitlik algılarında okulöncesi-ilkokul öğretmenlerinin düzeylerinin ortaokul öğretmenleri ve lise öğretmenlerine göre anlamlı bir farkla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ancak, öğretmenlik mesleğine bağlılık ölçeği genel ortalama puanlarında görev kademelerine göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Mesleki bağlılık ölçeğinin mesleki değer alt boyutunda ise lise öğretmenlerinin düzeylerinin ortaokul öğretmenlerine göre anlamlı bir farkla daha yüksek olduğu, mesleki çaba alt boyutunda da lise öğretmenlerinin düzeylerinin ortaokul öğretmenlerine göre anlamlı bir farkla daha yüksek olduğu görülmüştür.

Mesleki kıdem değişkenine göre yapılan analizlerde ise, öğretmenlerin okullarındaki eşitlik algıları ile öğretmenlik mesleğine bağlılık durumlarına ilişkin ortalama puanlarda ve alt boyutlarda mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin eşitlik algısı ile öğretmenlik mesleğine bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiye dair yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, öğretmenlerin okullarındaki eşitlik algıları ile öğretmenlik mesleğine bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde çok zayıf bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Diğer bir ifadeyle, öğretmenlerin eşitlik algılarındaki artışın, mesleki bağlılık düzeylerinde çok zayıf bir artışla ilişkilendirilebileceği söylenebilir. Bu ilişki, öğretmenlerin okullarındaki

uygulamalarda gördükleri eşitlik algıları ile öğretmenlik mesleğine bağlılık düzeyleri arasında çok zayıf bir bağlantı olduğunu göstermektedir

5.2. Öneriler

➤ Araştırma kapsamında, öğretmenlerin eşitlik algıları ve mesleğe bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda, eğitim yöneticilerinin bu konuda önlemler alması ve bu meseleyi ele alacak kapsamlı atölye çalışmaları düzenlemeleri önerilmektedir. Bu çalışmalar, öğretmenlerin eşitlik algılarını güçlendirmeye ve mesleki bağlılıklarını artırmaya yönelik stratejileri içermelidir. Bu sayede, eğitim ortamının daha adil ve eşitlikçi bir şekilde işlemesine katkı sağlanabilir, öğretmenlerin mesleki tatmin düzeyleri artırılabilir.

➤ Araştırma kapsamında cinsiyet değişkenine odaklanıldığında, öğretmenlik mesleğine bağlılıklarında kadın öğretmenlerin bağlılık düzeyinin erkek öğretmenlere göre anlamlı bir farkla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Mesleki bağlılık ölçeğinin mesleki değer alt boyutunda da benzer şekilde, kadın öğretmenlerin bağlılık düzeyinin erkek öğretmenlere göre anlamlı bir farkla daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu bulgular ışığında, benzer bir sonucun erkek öğretmenlerde de ortaya çıkabilmesi için ilgili konuda daha fazla çalışma yapılması önerilebilir. Bu çalışmalar, cinsiyet temelindeki bu farklılıkların nedenlerini anlamak ve mesleki bağlılığı artırmak için cinsiyet odaklı stratejilerin geliştirilmesini amaçlamalıdır.

➤ Araştırma kapsamında yaş değişkenine odaklanıldığında, Mesleki bağlılık ölçeğinin mesleki özdeşim alt boyutunda 48 yaş üstü öğretmenlerin düzeyinin 24-38 yaş grubundaki öğretmenlere göre anlamlı bir farkla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durum, yaşın artmasıyla birlikte mesleki özdeşimdeki düzeyin de arttığına işaret etmektedir. Bu bağlamda, yaşın mesleki bağlılık üzerindeki etkilerinin daha detaylı bir şekilde araştırılması ve yaş grupları arasındaki farklılıkların nedenleri üzerine derinlemesine bir inceleme yapılması önerilebilir. Böylece, yaş faktörünün öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeylerine etkisini anlamak ve yaşam boyu öğrenmeye yönelik stratejiler geliştirmek amacıyla daha kapsamlı çalışmalar yürütülebilir.

➤ Branş değişkenine yönelik yapılan analizlerde, öğretmenlerin eşitlik algısında temel eğitim öğretmenlerinin algı düzeyinin ortaöğretim öğretmenlerinin eşitlik algısına göre anlamlı bir farkla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Aynı şekilde, mesleki bağlılık ölçeğinin mesleki değer alt boyutunda, mesleki eğitim öğretmenlerinin düzeylerinin ortaöğretim öğretmenleri ve temel eğitim öğretmenlerine göre anlamlı bir

farkla daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bu farklılıkların nedenlerinin daha iyi anlaşılabilmesi amacıyla derinlemesine bir araştırma yapılması önerilebilir. Bu tür bir araştırma, branşlara özgü eğitim deneyimleri, beklentiler ve öğretmenler arasındaki algı farklılıkları üzerine odaklanarak, eğitim sistemi içindeki bu farklılıkları daha ayrıntılı bir şekilde açığa çıkarabilir.

➤ Görev kademeleri değişkenine göre yapılan analizlerde, öğretmenlerin okullarındaki eşitlik algılarında okulöncesi-ilkokul öğretmenlerinin düzeylerinin ortaokul öğretmenleri ve lise öğretmenlerine göre anlamlı bir farkla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Aynı şekilde, mesleki bağlılık ölçeğinin mesleki değer alt boyutunda lise öğretmenlerinin düzeylerinin ortaokul öğretmenlerine göre anlamlı bir farkla daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Mesleki çaba alt boyutunda da benzer şekilde, lise öğretmenlerinin düzeylerinin ortaokul öğretmenlerine göre anlamlı bir farkla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılıkların nedenlerini daha iyi anlayabilmek için derinlemesine bir araştırma yapılması önerilebilir. Bu tür bir araştırma, farklı görev kademelerindeki öğretmenler arasındaki deneyimler, sorumluluklar ve algı farklılıklarını anlamak için önemli bir perspektif sunabilir.

➤ Öğretmenlerin eşitlik algıları ile mesleki bağlılıkları arasında çok zayıf bir artışın gözlemlendiği belirlenmiştir. Bu durumun nedenlerini daha iyi anlayabilmek için derinlemesine bir araştırma yapılması önerilebilir. Bu tür bir araştırma, öğretmenlerin eşitlik algıları ile mesleki bağlılıkları arasındaki ilişkiyi etkileyen faktörleri daha ayrıntılı bir şekilde inceleyebilir.

KAYNAKÇA

- Addi-Raccah, A., & Ayalon, H. (2002). Gender inequality in leadership positions of teachers. *British Journal of Sociology of Education*, 23(2), 157–177. doi: [DOI Numarası]
- Açıkalın, A. (2014). Eğitimde insan kaynağının yönetimi. In S. Turan (Ed.), *Eğitim Yönetimi Teori, Araştırma ve Uygulama* içinde (s. 155–187). Ankara: Pegem Akademi.
- Altinkurt, Y., & Yılmaz, K. (2010). Değerlere göre yönetim ve örgütsel adalet. [Referans bilgisi eksik.]
- Akcan, E., Polat, S., & Ölçüm, D. (2017). Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre sendikal faaliyetlerin okullara etkisi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(3), 1101–1119.
- Akın, U. (2012). Okul yöneticilerinin seçimi ve yetiştirilmesi: Türkiye ve seçilmiş ülkelerden farklı uygulamalar, karşılaştırmalar. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(2), 1–30.
- Aristoteles. (2017). *Politika* (F. Akderin, Çev.). İstanbul: Say.
- Aslanargun, E. (2014). Eğitim örgütlerinde güç ve politika. In S. Turan (Ed.), *Eğitim Yönetimi Teori, Araştırma ve Uygulama* içinde (s. 97–128). Ankara: Pegem Akademi.
- Ataç, İ. (2019). Öğretmenlerin Denetim Odakları ile Mesleki Bağlılıkları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ataunal, A. (2000). Öğretmenlik mesleğine giriş veya nasıl bir insan. Eğitim, Kültür, Dayanışma Vakfı Yayını.
- Aydın, A. (2010). İlköğretim Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılıklarına Etki Eden Faktörler. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Başaran, İ. E. (2000). *Eğitim Yönetimi (Nitelikli Okul)*. Feryal Matbaası, Ankara.
- Baykara Pehlivan, K. (2008). Sınıf öğretmeni adaylarının sosyo-kültürel özellikleri ve öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları üzerine bir çalışma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(2), 151-168.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139. [Erişim Tarihi: 25.08.2019](#).
- Baysal, A. C., & Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelemesinde Meyer-Allen modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28, 1-15.
- Blau, G. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal Of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Bourdieu, P., & Passeron, J. (2015). *Yeniden Üretim*. Ankara: Heretik.
- Bursalioğlu, Z. (1994). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Pegem Yayınları.
- Bozkurt, C., & Bellibaş, M. Ş. (2016). Görevlendirme kapsamında çalışan okul yöneticilerinin atanma yöntemleri ve yeterliliklerine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri. *Adıyaman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 46-74.

- Buyruk, H. (2015). *Öğretmen Emeginin Dönüşümü*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Celep, C. (2014). Meslek olarak öğretmenlik. In C. Celep (Ed.), *Meslek Olarak Öğretmenlik* (ss. 23-49). 3. Baskı, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çalık, C. (2019). *Eğitim Örgütlerinde Mesleki Bağlılık, Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Kafkas Üniversitesi, Yıldız Teknik Üniversitesi ve İstanbul Aydın Üniversitesi.
- Erdoğan, İ. (2014). *Eğitim ve Okul Yönetimi*. İstanbul: Alfa.
- Ergen, Y. (2016). *Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf Yönetim Becerileri, Akademik İyimserlikleri ve Mesleki Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. Doktora Tezi. On Dokuz Mayıs Üniversitesi.
- Fresko, B., Kfir, D., & Nasser, F. (1997). Predicting teacher commitment. *Teaching And Teacher Education*, 13(4), 429-438.
- Goulet, L. R., & Singh, P. (2002). Career commitment: A reexamination and external, personnel and work-related variables. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 260-269.
- Günlük, M. (2010). Muhasebecilerin Mesleki ve Örgütsel Bağlılık, İş Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Holsinger, D., and Jacob, J. (2008). *Inequality in Education: Comparative and International Perspectives*. Hong Kong: Comparative Research Centre.
- Illich, I. D. (2018). *Okulsuz Toplum*. İstanbul: Şule Yayınları.
- İzveren, A. (1980). *Toplumsal Törebilim (Sosyal Ahlak)*. Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları No: 130. Ankara.
- Kaptan, O. (2020a). Öğretmen Eşitlik Algısı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 53(2), 637-664. DOI: 10.30964/auebfd.644761.
- Kaya, D., & Zerenler, M. (2014). Çalışma hayatında psikolojik sermaye, mesleki bağlılık ve kariye planlamasına genel bakış. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Klass, A. A. (1961). Viewpoints: What is a profession? *Canad. M.A.J.*, 85, 698-701.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek Danışmanlığı: Kuramlar ve Uygulamalar*. Nobel Yayınları.
- Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: relation with person and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85, 799- 818.
- McLaren, P. (2011). *Okullarda Yaşam: Eleştirel Pedagojiye Giriş*. (M. Y. Eryama ve H. Arslan, Çev.). Ankara: Anı Yayınevi.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.

- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: the case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, 486-500.
- Örgen, İ. (2020). *Ücretli Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi.
- Özmen, Ö. T., Özer, P. S., & Saatçioğlu, Ö. Y. (2005). Akademisyenlerde örgütsel ve mesleki bağlılığın incelenmesine ilişkin bir örnek araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(2), 1-14.
- Özsoy, S. (2002). Yükseköğretimde Hakkaniyet ve Eşitlik Sorunsalı: Türkiye'deki Finansal Yapıyla İlgili bir çözümleme. (Yayınlanmamış Doktora Tezi) Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Planlaması Anabilim Dalı, Ankara.
- Saks, M. (2012). Defining a profession: the role of knowledge and expertise. *Professions & Professionalism*, 2(1), 1-10.
- Sarı, M. (2019). Hemşirelerin Mesleğine Yönelik İmaj ve Mesleğe Bağlılık Algısı. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı.
- Sorensen, J. E., & Sorensen, T. L. (1974). The conflict of professionals in bureaucratic organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(1), 98-106.
- Steers, R. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Stromquist, Nelly P. (2004). Inequality as a way of life: Education and social class in Latin America. *Pedagogy, Culture & Society*, 12(1), 95-120.
- Sürgen, S. (2014). Sınıf Öğretmenlerinin Denetim Odağı Eğilimleri ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi.
- Tak, B., & Çiftçioğlu, B. A. (2008). Mesleki bağlılık ile çalışanların örgütte kalma niyeti arasındaki ilişki. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 63, 4.
- Tak, B., Özçakır, A., Çiftçioğlu, B. A., & Divleli, A. (2009). Mesleki bağlılığın bireylerin mesleklerine ve çalıştıkları örgüte ilişkin tutumlarını nasıl etkilediğini anlamaya yönelik bir alan araştırması. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 11(4), 91-102.
- TDK, K. (2019). *Türkçe Sözlük*. Ankara: Türk Dil Kurumu.
- Temizkan, M. (2008). Türkçe öğretmeni adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları üzerine bir araştırma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(3), 461-486.
- Tural, N. (2002). *Eğitim Finansmanı*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Turhan, M., Demirli, C., & Nazik, G. (2012). Sınıf öğretmenlerinin mesleğe adanmışlık düzeyine etki eden faktörler: Elâzığ örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 179-192.
- Turner, B. (2013). *Eşitlik*. Ankara: Dost.

- Tümkiye, S., & Uştu, H. (2016). Tükenmişliğin mesleğe bağıllıkla ilişkisi: sınıf öğretmenleri üzerine bir araştırma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 272-289.
- Tümkiye, S., & Uştu, H. (2017). Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağıllık, işten ayrılma niyeti ve bazı sosyo-demografik özelliklerinin örgütsel bağ
- Türkmenoğlu, G., & Bülbül, T. (2015). Okul yöneticilerinin göreve geliş biçimlerinin okul kültürüne yansımaları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 526-549.
- Uştu, H. (2014). Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Bağıllık, İşten Ayrılma Niyeti ve Sosyodemografik Özelliklerinin Örgütsel Bağıllığı Yordama Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi.
- Uysal, A. (2019). Hemşirelerin Mesleğe Bağıllık Durumlarının Tıbbi Hata Yapma Eğilimlerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Binalı Yıldırım Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı.
- Ünal, A. (2015). İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Yaşam Anlamı Değişkenlerinin İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Bağıllıkları Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. On Dokuz Mayıs Üniversitesi.
- Yıldız, S. (2020). Öğretmenlik mesleğine bağıllık ölçeğinin geliştirilmesi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 463-484.
- Yolcu, H., & Bayram, A. (2015). Okul yöneticisi seçme sürecini deneyimleyen yönetici adaylarının sözlü sınav yöntemine ilişkin algıları. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 102-126.
- Zedef, S. (2017). Eğitim Kurumlarında Mesleki Bağıllık, Örgütte Kalma ve Örgütten Ayrılma Niyetinin Araştırılması. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Wright, E. O. (2005). *Approaches to Class Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.

EKLER

Ek 1: Denizli il Milli Eğitim Müdürlüğü Veri Toplama İzin Onayı



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-16605029-44-88749752
Konu : Anket Uygulama İzni

02/11/2023

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 16.10.2023 tarihli ve 433996sayılı yazısı.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (I.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Saim KARASÜMEN, "Öğretmenlerin Eşitlik Algısı ile Öğretmenlik Mesleğine Bağlılıkları Arasındaki İlişki" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlere 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 2023/2024 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** Müdürlüğümüze uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Dr. Emre ÇALIŞKAN
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
02/11/2023
Hamit GENÇ
Vali a.
Vali Yardımcısı V.

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

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

Hamit GENÇ
Vali a.
Vali Yardımcısı V.

Ek:
1-Anket Formları

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
Yan Adresi : meb@hsd1.kcn.tr

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

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

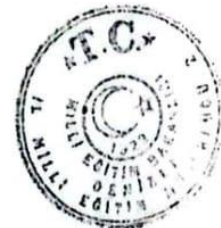


Evrak Tarih ve Sayısı: 11.10.2023-E 432853

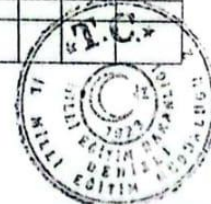
EK1. Öğretmen Eşitlik Algısı Ölçeği

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1 Okulumda öğretmenlerin yönetici olma şansları eşittir					
2 Okulumdaki sorumluluklar öğretmenler arasında eşit şekilde paylaşılır.					
3 Okulumda öğretmenlerin karar alma sürecine katılım şansları eşittir.					
4 Okulumdaki öğretmenlere ders dışı görevler eşit şekilde dağıtılır					
5 Okulumdaki yönetim, öğretmenlere karşı sendika üyeliklerine göre farklı davranır.					
6 Okulumdaki yönetim, bazı öğretmenlerin kararlarına branşlarından dolayı daha fazla saygı duyar.					
7 Okulumda öğretmenlerin yükselmelerinde sendika üyelikleri rol oynar.					
8 Okulumda yönetim bazı öğretmenlere branşlarından dolayı ayrıcalıklı davranır.					
9 Okulumda haftalık ders programları adaletli şekilde yapılır.					
10 Okulumda yöneticiler öğretmenlere yaşam tarzlarından dolayı farklı davranırlar.					
11 Çalıştığım okulda bazı branşlara daha fazla imkân sağlanır					
12 Okulumda öğretmenlere ödüller verilirken hakkaniyetli davranılır					
13 Okulumda nöbet görevleri adaletli şekilde dağıtılır.					
14 Okulumda bir grubun eğitim anlayışı diğerlerine dayatılır.					
15 Okulumda farklı başarı seviyelerindeki sınıflar öğretmenlere adil dağıtılır.					
16 Okulumda öğretmenlerin ilgilenmek durumunda oldukları (sınıf mevcudu, atölye, vb.) öğrenci sayısı eşittir.					
17 Okulumda öğretmenlerin nereli olduklarına bakılarak önyargılar geliştirilir.					

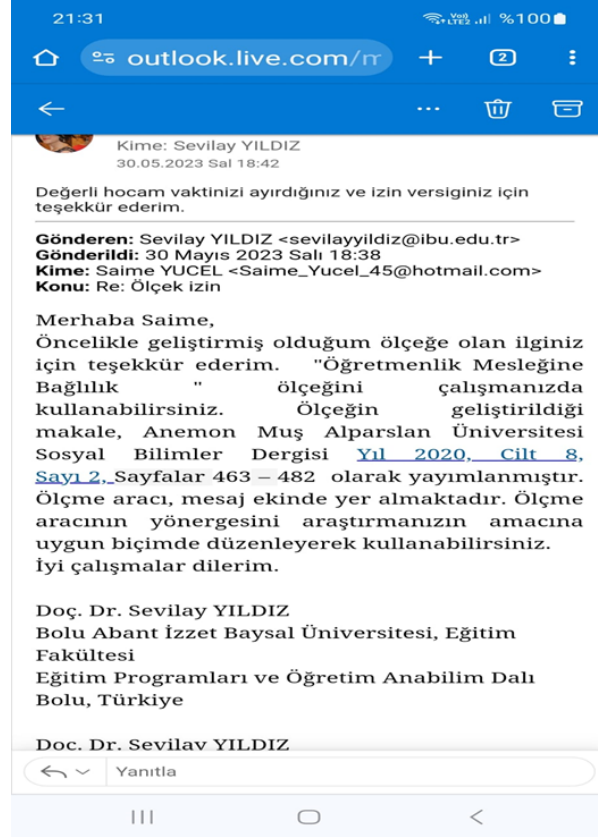
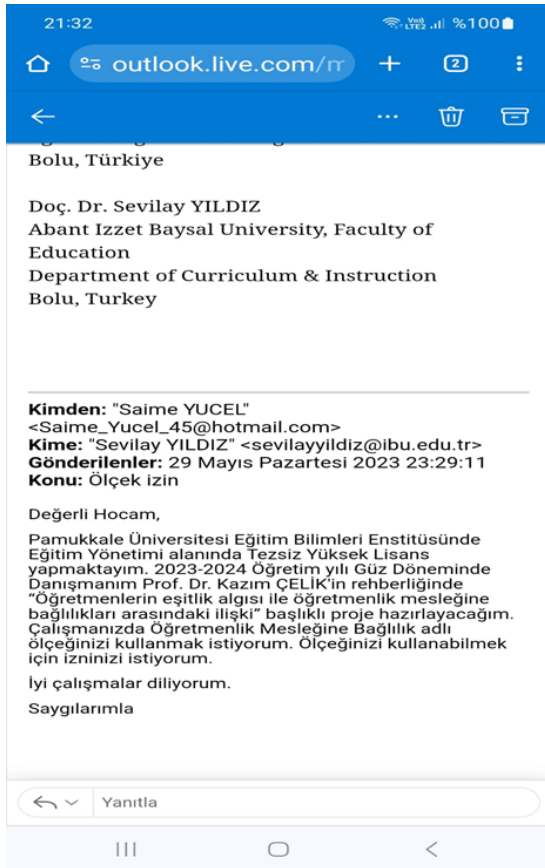
EK 2. Öğretmenlik Mesleğine Bağlılık Ölçeği



	ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNİ BAĞLIK OLARAK Açıklama: Aşağıda öğretmenlik mesleğine bağlı olarak durumlarını açıklayan bazı davranış ifadelerine yer verilmiştir. Aşağıda belirtilen ifadelere ne düzeyde katıldığınızı sizin durumunuzu yansıtan dereceyi gösteren bölümdü X işareti ile belirtiniz. Lütfen, hiçbir maddeyi boş bırakmayınız.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Öğretmenlik mesleği sayesinde hayattaki hedeflerime ulaşabileceğimi düşünüyorum.					
2	Bana en uygun mesleğin öğretmenlik olduğunu düşünüyorum.					
3	Çevremdekilere, sık sık öğretmenliğin tam da bana göre bir meslek olduğunu söylüyorum.					
4	Kendimi öğretmenlik mesleğinin etkin bir üyesi olarak görüyorum.					
5	Hayatım boyunca öğretmenlik mesleğini sürdürmeyi düşünüyorum.					
6	Eğer şartları daha iyi bir meslek bulursam ileride öğretmenlik mesleğini bırakabilirim.					
7	Dünyaya bir daha gelsem yine öğretmenlik mesleğini seçerim.					
8	Küçüklüğümde beri öğretmen olmak, en büyük hayalimdi.					
9	Tüm hayatım boyunca öğretmen olarak kalacağım.					
10	Öğretmenlik mesleği bana en uygun olan meslektir.					
11	Yaşamım boyunca öğretmenliğe devam edeceğimden eminim.					
12	Hayat boyu öğretmen olarak kalmak düşüncesi beni ürktürüyor.					
13	Öğretmenliğin değerli bir meslek olduğunu düşünüyorum.					
14	Öğretmenliği sevmiyorum.					
15	İnsanlara mesleğimin öğretmenlik olduğunu söylerken utanırım.					
16	İnsanlara mesleğimin öğretmenlik olduğunu söylerken gurur duyuyorum.					
17	Toplumsal gelişimde öğretmenlik mesleğinin çok önemli olduğunu düşünüyorum.					
18	Her öğrenciyi kazanmak benim için çok önemlidir.					
19	Öğretmenlikte göstereceğim çabanın, öğretmenlik mesleğinin gelecekteki gelişimini etkileyeceğini düşünüyorum.					
20	Zamanımın çoğunu gelecekteki öğretmenlik kariyerim için ayırıyorum.					
21	Öğretmenlikte sürekli eğitimler alarak kendimi daha da geliştireceğimi düşünüyorum.					
22	Gelecekte bir öğretmen olarak kariyer basamaklarında ilerlemenin yollarını araştırırım.					
23	İyi bir öğretmen olmak için sürekli araştırmalar yaparım.					
24	Öğretmenlik alanında güncel gelişmeleri düzenli olarak takip ederim.					
25	Kendimi geliştirerek lider öğretmen olmayı arzuluyorum.					
26	Alanımla ilgili özgün çalışmalar yapmayı planlıyorum.					
27	Ders dışı zamanlarda da öğrencilerimle vakit geçirerek onlara katkı sağlayacağımı düşünüyorum.					
28	Öğrenme güçlüğü çeken öğrencilerime ders dışı zamanlarda ek öğretim hizmeti sunmayı düşünüyorum.					
29	Meslektaşlarım, öğrencilerim ya da idarecilerce ilgili bir problem yaşarsam problemi çözmek için sonuna kadar mücadele ederim.					
30	Mecbur olmadığım halde öğrencilerim için gönüllü faaliyetlerde bulunurum.					
31	Maaşım düşük olsa bile öğretmenlik performansımın düşeceğini düşünmem.					
32	Çalışacağım okulun misyon ve vizyonunu geliştirmek için elimden geleni yaparım.					
33	Alanımla ilgili gönüllü olarak konferans, seminer, hizmet içi faaliyetlerine katılırım.					



Ek 2: Ölçek Kullanım İzinleri



ÖZGEÇMİŞ