

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

OKUL YÖNETİCİLERİNİN MESLEKİ
BAĞLILIKLARININ BAZI DEĞİŞKENLERE GÖRE
İNCELENMESİ (İZMİR İLİ ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hüseyin KAYACI

İstanbul
Mayıs-2021

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

OKUL YÖNETİCİLERİNİN MESLEKİ BAĞLILIKLARININ
BAZI DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ
(İZMİR İLİ ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hüseyin KAYACI

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Mustafa ÖZGENEL

İstanbul

Mayıs-2021

TEZ ONAYI

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi
Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Doç. Dr. Mustafa ÖZGENEL

Üye Prof. Dr. Kaya YILDIZ

Üye Dr. Öğrt. Üyesi Orkun Osman BİLGİVAR

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

Prof. Dr. Ali GÜNEŞ

Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek Lisans tezi olarak hazırladığım “Okul Yöneticilerinin Mesleki Bağlılıklarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi (İzmir İli Örneği)” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlanmasına kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

Hüseyin KAYACI

ÖN SÖZ

Yüksek lisans eğitimimin başından sonuna kadar bana destek olan, bilgisi ve tecrübesiyle bu çalışmada bana rehberlik eden kıymetli hocam tez danışmanım Doç. Dr. Sayın Mustafa ÖZGENEL'e sonsuz kere teşekkür ederim.

Türkçeye uyarlamış oldukları ölçeklerini bu çalışmamda kullanmam için bana izin veren Çağrı UTKAN ve Oğuzhan KIRDÖK hocalarımıza teşekkür ederim.

Bu çalışmada değerli vakitlerini anketleri doldurmak için ayıran ve bizlere sabır gösteren değerli okul yönetici meslektaşlarıma destekleri için teşekkür ederim.

İlkokula ayak bastığım ilk andan yükseköğrenimimi tamamlayana dek bilgileriyle beni aydınlatan, iyi ve eğitilmiş bir birey olmam için bana emek veren tüm öğretmenlerime teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimim boyunca her türlü desteğini benden esirgemeyen ve varlığıyla beni motive eden sevgili eşim Nadire KAYACI'ya; ve neşe kaynağım, göz bebeklerim kızlarım Ayşe' ye, Elif' e ve tabii ki oğlum Bebek Batu'ya sonsuz kere teşekkür ederim. İyi ki varsınız.

Hüseyin KAYACI

İstanbul-2021

ÖZET

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN MESLEKİ BAĞLILIKLARININ
BAZI DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ
(İZMİR İLİ ÖRNEĞİ)**

Hüseyin KAYACI

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Yönetimi

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Mustafa ÖZGENEL

Mayıs- 2021, 70 + XIV Sayfa

Bu araştırmada, okul yöneticilerinin mesleki bağlılıklarının bazı değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Araştırma nicel bir araştırma olup, tarama modeline göre çalışmalar yürütülmüştür. Araştırmanın evrenini 2018/2019 eğitim öğretim yılında İzmir ilindeki resmi devlet okullarında farklı kademelerde görev yapan okul yöneticileri oluşturmaktadır. Bu araştırmada kolay ulaşılabılır durum örnekleme yönteminden faydalanarak 400 (Müdür ve Müdür Yardımcısı) okul yöneticisinden veri toplanmıştır. Veriler, Blau (2003) tarafından geliştirilen, Kırdök ve Utkan (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan Mesleki Bağlılık Ölçeği aracılığıyla toplanmıştır.

Araştırma bulgularına göre okul yöneticilerinin mesleki bağlılıklarının “yüksek” düzeyde olduğu belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin mesleki bağlılıkları cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmıştır. Yine aynı şekilde cinsiyet değişkeniyle mesleki bağlılık alt boyutları arasında da anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin mesleki bağlılık düzeyleri medeni durum değişkenine göre incelendiğinde sadece alternatiflerin sınırlılığı alt boyutunda farklılıkların bulunduğu anlaşılmıştır. Mesleki bağlılık ve okul yöneticilerinin eğitim durumları arasındaki ilişki incelendiğinde alternatiflerin sınırlılığı boyutu haricinde anlamlı farklılıkların olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okul yöneticilerinin mesleki bağlılıklarının görev türleri değişkeni ile olan ilişkisi incelendiğinde duygusal, normatif ve alternatiflerin sınırlılığı boyutlarında farklılıklar gösterdiği anlaşılmıştır. Okul yöneticilerinin görev yaptıkları okul

kademeleri baz alındığında duygusal bağlılık ve birikmiş maliyetler boyutlarında anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlikte geçen süreler baz alındığında ise okul yöneticilerinin mesleki bağlılık ve alt boyutlarında anlamlı farklılıkların olmadığı görölmüştür. Okul yöneticilerinin yöneticilik kıdemlerine göre mesleki bağlılıklarında farklılıklara rastlanmamakla birlikte normatif bağlılık boyutunda anlamlı farklılık olduğu görölmüştür.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Bağlılık, Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık, Birikmiş Maliyetler, Alternatiflerin Sınırlılığı, Okul Yöneticisi



ABSTRACT

EXAMINATION OF THE OCCUPATIONAL COMMITMENTS OF SCHOOL MANAGERS ACCORDING TO SOME VARIABLES (İZMİR PROVİNCE EXAMPLE)

Hüseyin KAYACI

Master Thesis, Educational Management

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Mustafa ÖZGENEL

May- 2021, 70 + XIV Pages

In this study, it is aimed to reveal whether the professional commitment of school administrators differs according to some variables. The research is a quantitative research and studies were carried out according to the scanning model. The universe of the research consists of school administrators working at different levels in public schools in Izmir in the 2018/2019 academic year. In this research, data were collected from 400 (Principal and Deputy Principal) school administrators by using the easily accessible case sampling method. Data were collected through the Vocational Commitment Scale developed by Blau (2003) and adapted into Turkish by Kırdök and Utkan (2018).

,According to the findings of the research, it was determined that the professional commitment of school administrators was at a "high" level. When the professional commitment of school administrators was examined according to the gender variable, it was understood that there was no significant difference. Likewise, it was found that there was no significant difference between the gender variable and the sub-dimensions of professional commitment. When the professional commitment levels of school administrators were examined according to the marital status variable, it was understood that there were only differences in the sub-dimension of the limitation of alternatives. When the relationship between professional commitment and educational status of school administrators was examined, it was concluded that there were significant differences except for the limitation of alternatives. When the relationship between school administrators' professional

commitment and the variable of task types was examined, it was understood that there were differences in the dimensions of emotional, normative and limitations of alternatives. Considerin the school levels in which school administrators work, it has been determined that there are sinificant differences in emotional commitment and accumulated costs dimensions. Considerin the time spent in teachin, it was seen that there were no sinificant differences in school administrators' professional commitment and sub-dimensions. Althouh there were no differences in the professional commitment of school administrators accordin to their manaerial seniority, it was observed that there was a sinificant difference in the normative commitment dimension.

Keywords: Occupational Commitment, Emotional Commitment, Normative Commitment, Accumulated Costs, Limitation of Alternatives, School Administrator

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ.....	iii
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET	v
ABSTRACT	vivii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR	xiv
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Araştırmanın Önemi.....	4
1.4.Araştırmanın Sınırlılıkları	6
1.5. Araştırmanın Varsayımları.....	6
1.6. Tanımlar	6
İKİNCİ BÖLÜM	7
İLGİLİ LİTERATÜR VE ARAŞTIRMALAR.....	7
2.1.Mesleki Bağlılık.....	7
2.1.1.Meslek ve Öğretmenlik Mesleği	9
2.1.2.Bağlılık ve Mesleki Bağlılık.....	10

2.1.3.Mesleki Bağlılığın Boyutları.....	12
2.1.3.1.Normatif Bağlılık Boyutu	13
2.1.3.2.Duygusal Bağlılık Boyutu.....	15
2.1.3.3.Sürdürme (Devam) Bağlılığı.....	16
2.1.4. Mesleki Bağlılığa Etki Eden Faktörler.....	17
2.1.4.1 Bireysel Faktörler.....	17
2.1.4.2. İşle İlgili Faktörler	18
2.1.4.3. Mesleğin Yapısına İlişkin Faktörler.....	20
2.1.5.Mesleki Bağlılık Kazanımları	21
2.1.5.1. Tükenmişlikte Azalış	21
2.1.5.2. Meslekten Ayrılma Azalışı	23
2.1.5.3. Mesleki Tatminde Artış.....	23
2.1.5.4. Örgütsel Yapının Güçlenmesi.....	24
2.2. İlgili Araştırmalar.....	25
2.2. 1. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar.....	26
2.2.2. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar	28
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	32
YÖNTEM.....	32
3.1. Araştırmanın Modeli	32
3.2. Evren ve Örneklem	32
3.3. Veri Toplama Araçları	33
3.4. Verilerin Analizi.....	34
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	36
BULGULAR.....	36

4.1. “Okul Yöneticilerinin mesleki bağlılık düzeyleri ne düzeydedir?” Alt Problemine İlişkin Bulgular	36
4.2. “Okul yöneticilerinin mesleki bağlılık cinsiyetlerine, medeni durumlarına, eğitim durumlarına, görev türlerin, okul kademelerine, öğretmenlik kıdemlerine ve yöneticilik kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir? Alt Problemine İlişkin Bulgular	36
BEŞİNCİ BÖLÜM	50
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	50
5.1. Sonuç ve Tartışma.....	50
5.2. Öneriler	55
KAYNAKÇA	56
EKLER.....	66
ÖZGEÇMİŞ.....	70

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1. Mesleki Bağlılık Araştırmalarının alışılan Meslek Gruplarına Göre Listesi.....	11
Tablo 2.2. Örgütsel Bağlılık Tanımlarının Odak Noktaları.....	25
Tablo 3.2.1: Öğretmenlere Ait Demografik Bilg.....	32
Tablo 3.4.1. Mesleki Bağlılık leğinin arpıklık, Basıklık ve Güvenirlik Değerleri.....	34
Tablo 4.1.1.: Mesleki Bağlılık leğinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	36
Tablo 4.2.1.: Okul Yöneticilerinin Mesleki Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre t-testi Sonuçları.....	36
Tablo 4.2.2.: Okul Yöneticilerinin Mesleki Bağlılık Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre t-testi Sonuçları.....	37
Tablo 4.2.3.: Okul Yöneticilerinin Mesleki Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Durumlarına Göre t-testi Sonuçları.....	39
Tablo 4.2.4.: Okul Yöneticilerinin Mesleki Bağlılık Düzeylerinin Görev Türlerine Göre t-testi Sonuçları.....	40
Tablo 4.2.5.: Okul Yöneticilerinin Duygusal Bağlılık Düzeylerinin Görev Yaptıkları Okul Kademelerine Göre ANOVA Sonuçları.....	41
Tablo 4.2.6.: Okul Yöneticilerinin Normatif Bağlılık Düzeylerinin Görev Yaptıkları Okul Kademelerine Göre ANOVA Sonuçları.....	41
Tablo 4.2.7.:Okul Yöneticilerinin Birikmiş Maliyetler Düzeylerinin Görev Yaptıkları Okul Kademelerine Göre ANOVA Sonuçları.....	42
Tablo 4.2.8.: Okul Yöneticilerinin Alternatiflerin Sınırlılığı Düzeylerinin Görev Yaptıkları Okul Kademelerine Göre ANOVA Sonuçları.....	42

Tablo 4.2.9.: Okul Yöneticilerinin Mesleki Bağlılık Düzeylerinin Görev Yaptıkları Okul Kademelerine Göre ANOVA Sonuçları.....	43
Tablo 4.2.10.: Okul Yöneticilerinin Duygusal Bağlılık Düzeylerinin Öğretmenlikte Geçen Süreye Göre ANOVA Sonuçları.....	43
Tablo 4.2.11.: Okul Yöneticilerinin Normatif Bağlılık Düzeylerinin Öğretmenlikte Geçen Süreye Göre ANOVA Sonuçları.....	44
Tablo 4.2.12.: Okul Yöneticilerinin Birikmiş Maliyetler Düzeylerinin Öğretmenlikte Geçen Süreye Göre ANOVA Sonuçları.....	44
Tablo 4.2.13.: Okul Yöneticilerinin Alternatiflerin Sınırlılığı Düzeylerinin Öğretmenlikte Geçen Süreye Göre ANOVA Sonuçları.....	45
Tablo 4.2.14.: Okul Yöneticilerinin Mesleki Bağlılık Düzeylerinin Öğretmenlikte Geçen Süreye Göre ANOVA Sonuçları.....	46
Tablo 4.2.15.: Okul Yöneticilerinin Duygusal Bağlılık Düzeylerinin Yöneticilikte Geçen Süreye Göre ANOVA Sonuçları.....	46
Tablo 4.2.16.: Okul Yöneticilerinin Normatif Bağlılık Düzeylerinin Yöneticilikte Geçen Süreye Göre ANOVA Sonuçları.....	47
Tablo 4.2.17.: Okul Yöneticilerinin Birikmiş Maliyetler Düzeylerinin Yöneticilikte Geçen Süreye Göre ANOVA Sonuçları.....	47
Tablo 4.2.18.: Okul Yöneticilerinin Alternatiflerin Sınırlılığı Düzeylerinin Yöneticilikte Geçen Süreye Göre ANOVA Sonuçları.....	48
Tablo 4.2.19.: Okul Yöneticilerinin Mesleki Bağlılık Düzeylerinin Yöneticilikte Geçen Süreye Göre ANOVA Sonuçları.....	49

KISALTMALAR

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

MEM : Milli Eğitim Müdürlüğü

KBF : Kişisel Bilgi Formu

MBÖ : Mesleki Bağlılık Ölçeği

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın problem durumuna, amacına, önemine, varsayımlara, sınırlılıklarına ve araştırmada kullanılan kavramların tanımlarına yer verilmiştir.

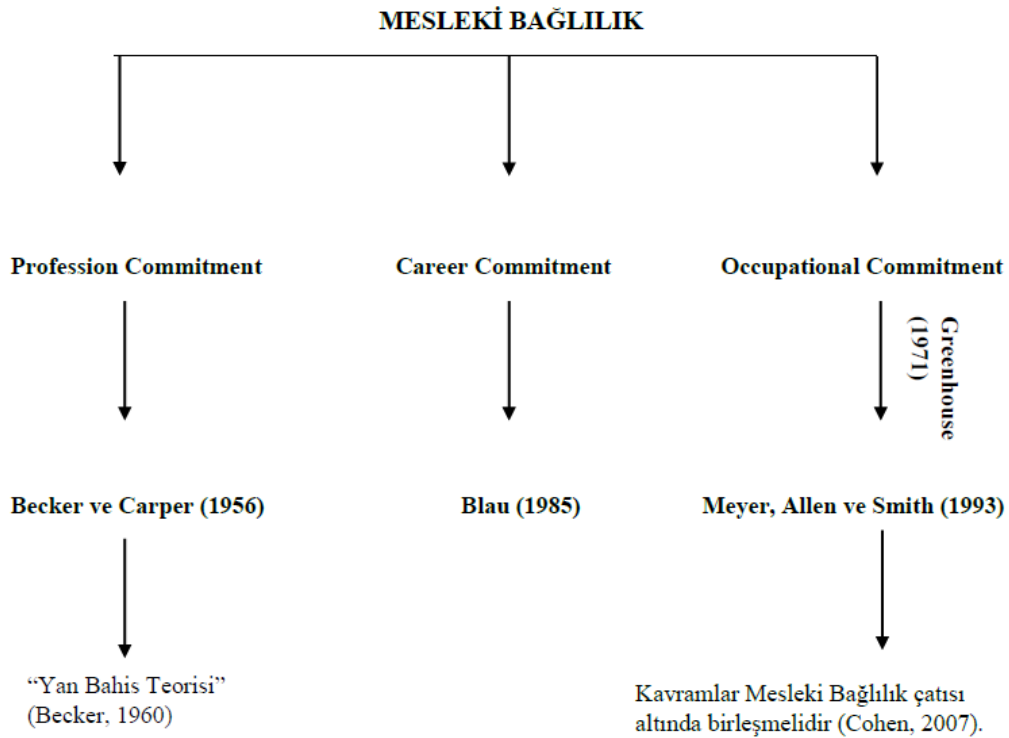
1.1. Problem Durumu

Eğitim yönetimi alanında sıklıkla öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının incelendiği görülmektedir. Bu çalışmada temel amaç, okul yöneticilerinin mesleki bağlılıklarını incelemek olsa da şüphesiz öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını da göz ardı etmemek gerekmektedir. Zira ülkemizde okul yöneticilerinin görevlendirmeleri öğretmenler içinden yeterli şartları sağlayanlar üzerinden yapılmaktadır (MEB, 2018).

Birçok meslek tanımı olmakla birlikte en genel anlamıyla “meslek” “belirli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan kuralları belirlenmiş iş” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2021). Başka bir tanımda ise meslek, bireyin hayatını devam ettirebilmesi için çalıştığı özel bir alan olarak ifade edilmektedir (Lee vd., 2000: 709).

Mesleki bağlılık ile ilgili literatür incelendiğinde mesleki bağlılık (*occupation commitment*), kariyer bağlılığı (*career commitment*) ve diploma gerektiren profesyonel bağlılık (*profession commitment*) kavramlarının tartışma konusu olduğu görülmektedir. Becker ve Carper (1956) tarafından yapılan çalışmalar ve ortaya atılan görüşler çok önemlidir. “Profesyonel bağlılık” kavramının ön planda tutulduğu çalışmalarda farklı alanlardaki öğrencilerle çalışmalar yapılmış ve kişinin mesleğiyle bağının dört ana unsur üzerinde yoğunlaştığı belirtilmiştir. Bunlar: Meslek unvanı, pozisyona bağlı olma, göreve bağlılık ve kişinin toplumdaki önem derecesi olarak ifade edilmiştir. Bu araştırmadan kısa süre sonra Becker (1960) tarafından literatüre kazandırılan “yan bahis teorisi” daha çok örgütsel bağlılık kavramıyla ilgili olsa da mesleki bağlılığın temellerini attığı da ifade edilmektedir (Cohen, 2007). Ancak bazı araştırmacılar “yan bahis teorisinin” mesleki bağlılığı tam olarak ölçmediği konusunda eleştirileri de bulunmaktadır (Meyer ve Allen, 1984). Blau (1985)

“profesyonel bağlılık” ifadesine karşı çıkarak “kariyer bağlılığı” kavramını kullanmayı uygun görmektedir. Blau kariyer bağlılığını kişinin mesleğine ya da yapmaya devam ettiği işe karşı olan tutumu şeklinde ifade etmiştir. Meyer, Allen ve Smith (1993) iki kavramı da reddetmişler ve profesyonel olup olmadığına bakmaksızın tüm bireylerin mesleki deneyimlerinin olduğunu ve bunlarında “mesleki bağlılıkla” ifade edilebileceğini belirtmişlerdir. Cohen (2007) tarafından kariyer, meslek ve profesyonellik kavramlarının iç içe olduğu ve kavram karmaşasına neden olduğu belirtilmiş ve kavramların mesleki bağlılık çatısı altında birleştirilmesinin gerekliliği ifade edilmiştir.



Mesleki bağlılık kavramı ise ilk olarak Greenhouse (1971) tarafından yapılmıştır. Greenhouse göre (1971) göre mesleki bağlılık *bireylerin yaşamında bir işin ya da bir kariyerin önemli olması* durumudur (Akt., Ataç, 2019). Mesleki bağlılık Morrow' a (1983) göre mesleklerin kişinin hayatında önemli bir noktada bulunmasıdır. Baysal ve Paksoy' a (1999) göre ise kişinin çalıştığı bir alanda uzmanlaşması sonucu mesleğinin hayatının merkezi bir konumuna taşınmasıdır. Başka bir mesleki bağlılık tanımında ise Blau (1985) kişinin mesleğine göre takındığı tutumlar olarak ifade etmiştir.

Mesleki bağıllık ile alakalı farklı kavramlar ve tanımlar yapılmış olduğu gibi boyutlarında da bazı görüş ayrılıkları zamanla oluşmuştur. Mesleki bağıllığı ilk dönemlerde Morrow (1983) ve Blau (1985) gibi araştırmacılar tek boyutlu olarak ele almışlardır. İlerleyen dönemlerde Carson, Carson ve Bedeian (1995) mesleki bağıllığı “siper modeli” ile üç boyutlu olarak ele almışlardır. Carson ve arkadaşları üç boyutu açıklarken boyutları mesleğe yapılan yatırım, duygusal maliyetler ve alternatiflerin kısıtlılığı olarak ifade etmişlerdir (Akt., Ünal, 2015). Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağıllık üzerine çalışmalar yapmışlar ve örgütsel bağıllığın bileşenleri olan duygusal, normatif ve devam bağıllığının mesleki bağıllığı da etkilediğini belirtmişlerdir. Meyer, Allen ve Smith (1993) bu boyutları mesleki bağıllığa uyarlayarak literatüre kazandırmışlardır. Bu çalışmada duygusal bağıllık kişinin işini sevmesi, işinde kalmak isteme ve onunla özdeşleşmesi olarak ifade edilmektedir. Normatif bağıllık, kişinin mesleğine karşı sorumluluk duygusu içinde bulunması ve mesleğinde kalmaya kendisini zorunlu hissetmesi olarak belirtilmiştir. Devam bağıllığı ise kişinin mesleğiyle ilgili çokça yatırım yapmış olması ve bunları göze alamayarak yeni bir iş arayışı içine girmemesi durumu olarak belirtilmiştir (Ataç, 2019).

Literatür incelendiğin öğretmenlerin mesleki bağıllıklarının olumlu etkileri olduğuna dair bulgulara rastlanmaktadır. Örneğin, Tak ve Çiftçioğlu (2008) yapmış oldukları araştırmanın bulgularına göre mesleki bağıllıkları yüksek olan öğretmenlerin iş tatminleri de iyi düzeydeyse örgütte kalma eğilimlerini arttırdığını ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin uygun ortamlar da mesleki bağıllık düzeyleri ne kadar yüksekse eğitim ve öğretim faaliyetlerinin de kalitesi o kadar yüksek olacağı ifade edilmektedir (Celep, 2014). Mesleki bağıllığın mesleki gelişimi de sağladığı düşünülürse öğretmenlerin dolayısıyla okul yöneticilerinin mesleki bağıllık düzeylerinin iyi durumda olması kişisel, mesleki gelişimlerini arttırmalarına, işlerine dört kolla sarılmalarını sağlayacak ve eğitim öğretim faaliyetlerinin kalitesine olumlu yönde etkilemektedir (Ateş, 2020).

Blau (2003) mesleki bağıllık ile ilgili çalışmalarında Meyer vd. (1993) yapmış oldukları çalışmaları temel almıştır. Ancak Blau, Carson, Carson ve Bedeian (1995) çalışmış oldukları mesleki siper modelinden de etkilenerek devam bağıllığı boyutuna alternatiflerin sınırlılığı ve birikmiş maliyetler boyutunu da eklemiştir. Böylece Blau (2003) mesleki bağıllığı duygusal, normatif, alternatiflerin sınırlılığı ve birikmiş

maliyetler olarak dört boyutta ele almaktadır. Bu araştırmada Blau (2003) tarafından geliştirilen dört boyutlu “mesleki bağlılık modeli” temel alınmış ve “Okul yöneticilerinin mesleki bağlılıkları demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir” sorusunun cevabı aranmıştır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada, okul yöneticilerinin mesleki bağlılıklarının bazı değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği incelenmeye çalışılmıştır. Bu temel amaç doğrultusunda aşağıda verilen alt amaçlara cevap aranmıştır:

- Okul yöneticilerinin mesleki bağlılık düzeyleri ne düzeydedir?
- Okul yöneticilerinin mesleki bağlılık düzeyleri;
 - Cinsiyetlere,
 - Medeni duruma
 - Eğitim durumlarına
 - Görev türlerine
 - Görev yaptıkları okul kademelerine
 - Öğretmenlik mesleki kıdemlerine
 - Yöneticilikte geçen süreye/kıdemlerine göre farklılaşmakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Toplumların gelişmesi ve refahının sağlanmasında eğitim önemli bir role sahiptir. Bu nedenle eğitim konusu toplumların her zaman ilgi ve ihtiyaç duyduğu alanlardan biri olmuştur. Günümüzde ise teknoloji ve bilginin hızlı değişimi eğitime ayrı bir önem kazandırmıştır (Çelikten, 2005). Eğitim faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde ise okul ve paydaşlarına önemli görevler düşmektedir. Okul paydaşlarından olan okul yöneticileri okulların geleceğini, faaliyetlerinin niteliğini ve şeklini belirlemektedirler. (Tschannen-Moran ve Gareis, 2004). Bir okul yöneticisinin bunları en iyi şekilde yapabilmesi için yapmış olduğu işle yani mesleğiyle özdeşleşmesi (Güney, 2004), mesleğini hayatının merkezine koyması gerekmektedir. Kaya ve Zerenler’e (2014) göre bireyin mesleki bağlılığı onu mesleğinde gelişime götüren davranışlar sergilemesine, bireyin mesleğini ve örgütünü geliştirme çabası içerisine girmesine neden olmaktadır. Bu kişinin okul yöneticisi olduğu düşünülürse mesleki bağlılık, kişinin kendisi ve okulunun gelişimi için en belirleyici etkenlerden

biri olması muhtemeldir. Tak ve Çiftçioğlu (2008) mesleki bağlılıkları yüksek olan bireylerin örgütlerine de bağlı olduklarını ve örgütten ayrılma niyetlerinin de düşük olduğunu ifade etmiştir. Böyle bir durumda mesleki bağlılığı yüksek bir okul yöneticisinin okuluna olan bağlılığı ve yöneticilik mesleğine devam etme isteği çok değerlidir. Yurtdışında yapılan araştırmalarda Canrinus ve arkadaşları (2012) öğretmenlerin mesleki bağlılıklarıyla iş ilişkileri, öz yeterlilikleri, öğretim dışı harcanan zaman arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Brown ve Rollof (2011) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik durumları ile mesleki bağlılıkları arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu saptamışlardır. Jepson (2006) araştırmasında iş yeri stresi ve mesleki bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu belirtilmektedir. Tüm bu araştırma bulguları ışığında mesleki bağlılık kavramının aynı zamanda birer öğretmen olan okul yöneticileri için de çok önemli bir kavram olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda okul yöneticilerinin mesleki bağlılıklarının incelenmesi okul yöneticilerinin mesleki gelişimlerine olumlu etkileyebileceği gibi okulların başarısını da olumlu yönde etkilemesi muhtemeldir. Bu durum eğitim sistemimizde bu denli öneme sahip okul yöneticilerinin mesleki bağlılıklarını derinlemesine inceleyen çalışmaların yapılmasını ve araştırma bulgularına göre okul yöneticilerine dönütler verilmesini zorunlu kılmaktadır.

Literatür taraması yapıldığında ülkemizdeki çalışmaların okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları (Aksanaklu ve İnandı, 2018; Çelikten ve Çanak, 2014; Erdoğmuş, 2006), iş doyumları (Acar, 2019; Başaran ve Güçlü, 2018; Koçak ve Eves, 2010), liderlik stilleri (Terzi ve Çelik, 2016; Cemaloğlu, 2007), tükenmişlik düzeyleri (Başol ve Altay, 2009; Koçak, 2009) üzerine yoğunlaştığı görülmektedir. Eğitim alanında mesleki bağlılık ile yapılan araştırmalar incelendiğinde her ne kadar okul yöneticileriyle mesleki bağlılık çalışmaları bulunamasa da öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını inceleyen çalışmalara sıklıkla rastlanmaktadır. Bu araştırmalara öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ile denetim odakları (Ataç ve Özgenel, 2021), yordayıcısı olarak kişilik özellikleri (Kırdök ve Doğanülkü, 2013), örgütte kalma niyetleri (Tak ve Çiftçioğlu, 2008) ve tükenmişlik (Uştu ve Tümkaya, 2016) gibi konularla yapılan çalışmalar örnek verilebilir. Öğretmenlerin mesleki bağlılıklarıyla ilgili çalışmalar yurtdışında da araştırmacıların ilgisini çektiği görülmektedir. Alan yazında yurt dışında öğretmenlerin mesleki bağlılıklarıyla alakalı Geer (1966),

Jepson ve Forrest (2006), Klassen ve Chiu (2011) tarafından yapılan çalışmalar göze çarpmaktadır.

Alan yazın tarandığında okul yöneticilerinin mesleki bağlılıklarını inceleyen bir çalışmanın sınırlı sayıda olduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenle yapılan bu araştırmanın okul yöneticilerinin mesleki bağlılıklarının bazı değişkenlerle olan ilişkisini incelemesi açısından literatüre katkı sağlayacağı ve alanında özgün bir çalışma olacağı düşünülmektedir

1.4.Araştırmanın Sınırlılıkları

- 2020-2021 eğitim öğretim yılı, İzmir İlinde resmi devlet okullarında görev yapan yöneticilerle sınırlıdır.
- Okul yöneticilerinin mesleki bağlılık ölçeğinden alınan veriler üzerinden elde edilen bulgular dâhilinde değerlendirmeler yapılmıştır.
- Araştırmada kullanılan ölçme araçlarından edinilen bilgiler, görev yapmakta olan yöneticilerin (Müdür ve Müdür Yardımcılarının) verdiği cevaplarla ve ölçeklerin ölçtüğü özelliklerle sınırlıdır.

1.5. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmaya katılan okul yöneticileri veri toplama aracına samimi ve içtenlikle cevap vermişlerdir.

1.6. Tanımlar

Okul Yöneticisi: Milli Eğitim'in temel amaçları doğrultusunda eğitim ve öğretim yürütülmesinde sorumlu olan kişidir.

Öğretmen: Alan eğitimi ve pedagojik formasyon sahibi olarak mesleğini bireylere sunan kişidir.

Mesleki Bağlılık: İnsanların meslek hayatının içerisinde önemli bir bölümünü meleşine önem verme ve geliştirme, içselleştirme süreci olarak bağlılıklarını sergilemesi olarak ifade etmektedir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007).

İKİNCİ BÖLÜM

İLGİLİ LİTERATÜR VE ARAŞTIRMALAR

2.1. Mesleki Bağlılık

Mesleki alanlara dair yapılan çalışmaların odaklandığı noktalardan birisi de mesleki bağlılık kavramıdır. Örgütsel bağlılığın iç dinamizmini oluşturan bir kavram olması nedeniyle son dönemlerde örgütsel bağlılık üzerine yapılan çalışmalarda ön plana çıkmaktadır. Bu nedenle mesleki bağlılık kavramından söz etmeden önce örgütsel bağlılık kavramının iyi anlaşılması gerekmektedir. Zira mesleki bağlılık kavramı örgütsel bağlılık teorisinin içinden çıkmış ve onun üzerine inşa edilmiş bir kavramdır (Özgenel, 2018).

Örgütsel bağlılık 1950'lerin ortalarından beri araştırmacıların dikkatini çeken bir kavram olmuştur. Örgütsel bağlılıkla ilgili ilk çalışmaları Whyte tarafından yapılmakla birlikte 1974 yılında Porter tarafından "örgüte bağlılık ölçeği" geliştirilmiştir (Doğan, 2013). 1956 yılından beri işçilerin çalışmayla olan bağlılıkları hakkında birçok tanım yapılmış ve kavram geliştirilmiştir. Bunlardan bazıları; Protestan iş etiği, işe sarılma, mesleğe önem verme ve örgütsel bağlılık kavramlarıdır (Morrow ve McElroy, 1986).

Örgütsel bağlılıkla ilgili literatürde birçok tanım bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığı Winner (1982) örgütsel çıkarlara göre davranmak için içselleştirilmiş normatif baskıların bir toplamı; Morrow (1983) iş görenin örgütte kalmak için elinden geleni yapması, örgütün amaçlarını ve değerlerini benimsemesi; Becker ve arkadaşları (1996) ise iş görenin çalıştığı yere psikolojik bağlılığı olarak ifade etmişlerdir (Akt., Balay, 2014: 17-18).

Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığı yüksek bireylerin görevlerini yaparken ve örgütün hedeflerini gerçekleştirmek için uğraşırken ekstradan çaba sarf ettikleri görülmektedir. Ayrıca bu bireylerin örgüte karşı olumlu tutum içinde oldukları ve örgütte kalma eğilimlerinin de yüksek olduğu anlaşılmaktadır (Bayram, 2005). Ancak örgütün istekleri makul ya da uygun değilse örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olan bireylerin örgütten ayrılma eğilimlerinin

hızlandığı da belirtilmektedir (Balay, 2014). Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığı düşük olan çalışanlar göstermiş oldukları performanstan çok daha fazlasını yapabileceklerini ancak yapmadıklarını belirtmektedirler (Doğan, 2013: 90). Böyle bir durumda okul yöneticilerinin eğitim faaliyetlerinin verimliliği adına öğretmenlerin ve diğer personelin örgüte bağlılık düzeylerini iyi tespit etmesi ve gerekli müdahalelerde bulunması gerekmektedir. Ancak bazı araştırmalar örgüte bağlılık düzeyinin yüksek olmasının olumsuz sonuçlarını da ortaya çıkarmaktadır. Yüksek bağlılık düzeyi, çalışanların kendilerini geliştirmelerini, hareketliliklerini, yaratıcılıklarını ve yenilenme çabalarını olumsuz etkilediği gibi çalışanların örgüt çıkarları adına bazı suç girişimlerinde de bulunmaları gibi olumsuz davranışları da beraberinde getirmektedir (Randall, 1987).

Mesleki bağlılık kavramı ise ilk kez 1960 yılında Becker'in çalışması olan "Yan Bahis Teorisi" (Side-Bets Theory) ile dikkat çekilmiş olup daha sonrasında (Becker 1960; Geer, 1966; Meyer, Allen ve Smith, 1993) mesleki bağlılık üzerine çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Bu bölümde her ne kadar mesleki bağlılığın tanımı, temel özellikleri ve mesleki bağlılığa etki eden faktörler, mesleki bağlılığın boyutları ve kazanımları ele alınacak olsa da mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki detaylıca incelenmelidir.

Örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılık arasındaki ilişki incelendiğinde uzun zamandır devam eden bir çatışma durumunun bulunduğu görülmektedir. Bu durum Gouldner (1958) tarafından ortaya atılan "yerel olanlar" ve "kozmpolitanlar" arasındaki farklılıklara dayandırılmaktadır (Akt., Balay. 2014). Yerel eğilim düzeyi yüksek olan bireylerin örgütlerine daha bağlı oldukları, işlerine dört kolla sarıldıkları ve örgütlerinde ayrılmayı düşünmedikleri görülmektedir. Buna karşın yüksek düzeyde kozmpolitanlar ise örgütlerine daha az bağlı olup mesleklerine daha çok bağlılık göstermektedirler. Bu kişiler mesleklerinden ayrılmayı daha az düşünen bireyler olduğu belirtilmektedir (Blau, 1985).

Genel olarak örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılık için ortak görüş aralarındaki ilişkinin ters yönlü olduğu şeklindedir. Zira mesleğe bağlılık ve örgüte bağlılık değerleri ve yine aynı şekilde normları birbirleriyle uyumsuz niteliktedirler (Balay, 2014). Bursalıoğlu (1991) okul yöneticilerinin bağlılıklarının meslekleriyle örgütleri arasında parçalanacağını belirtmektedir. Ancak Thornton (1970) iş görenin örgütsel ya da mesleki bağlılığından birini feda etmesinin gerekmediğini belirtmektedir. Ona

göre iş gören her ikisine de bağlılık gösterebilmektedir. Sonuç olarak örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılığın mutlaka çatışma durumunda olması gerekmemektedir.

2.1.1.Meslek ve Öğretmenlik Mesleği

Toplumların insan faktörü etkisi ile sosyal, toplumsal, iktisadi ve politik gelişimi sağladıkları böylece, insan ve mesleki örgütlenme etkisinin önemi artmaktadır (Acquaah, 2004: akt. Sezgin, 2005). Bu kalkınma hareketindeki örgütlenmelerin etkisinin görüldüğü bir alanda mesleklerdir. Meslek, insanlara yararlı mal, hizmet üretmek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, belli bir eğitimle kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, kuralları toplumca belirlenmiş etkinlikler bütünü olarak belirtilmektedir (Üstüner, 2006). Türk Dil Kurumu meslek tanımını yaparken *“Belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş”* olarak ifade etmektedir. Mesleki bağlılık kavramı da burada etkili olduğu görülmektedir.

Yapılan bu çalışma içerisinde mesleki bağlılık açısından öğretmenlerin aynı zamanda okul yöneticilerinin meslek içerisindeki etkisi ön plana çıkmakta ve alan yazı çalışmalarında yoğunlaşmakta olduğu görülmektedir.

Öğretmenlik meslek olarak tarih içerisinde çok eski bir yere sahiptir. Osmanlı Devleti içerisinde toplumun eğitim işleri içerisinde sıbyan mektebi, medreseler, enderun mektebi, askerî ve teknik okullar, azınlık ve yabancı okulları ve bu kurumlarda görev yapan öğretmenleri ile yer almaktadır (Ersan, 2017). 1973 yılında Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 43. Maddesinde öğretmenlik meslek tanımı *“Öğretmenlik, Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlüdürler.”* olarak ifade edilmektedir. Meslekler tanımı içerisindeki öğretmenlik mesleği için ihtisas alanı olan bir meslek ifadesi toplumun geleceğini hazırlama sorumluluğunu kabul eden ve kalkınma için özel ve uzmanlık becerisini gerektirdiği ifade edilmektedir. Bu meslek grubunda yer alabilen kişilerin belirli özelliklere sahip olması ve bu özellikleri etkin, yüksek düzeyde kullanabilme becerisine sahip olması gerekmektedir. Bu özellikler kişisel özellikler, mesleki özellikler, alan bilgisi (Erden, 1999) olarak topluma yön verebilecek yeterliliklere sahip olmayı gerektirmektedir.

Bu özelliklere sahip öğretmenlerin güler yüzlü, iletişimi kuvvetli, güvenilir, doğruları ifade edebilen, dürüst, gerçekçi düşüncelerini paylaşan, rol model özelliklerine sahip, başarıya odaklanmış, motivasyon ve beklenti düzeyi yüksek birey özelliklerine sahip olmaları temel özellikler içerisinde yer almaktadır (Çelikten ve Can, 2003). Bu özelliklere sahip öğretmen ve yöneticilerin mesleki bağlılığı içerisinde etkileri alan yazı çalışmalarında incelenmiştir. Millî Eğitim Bakanlığı içerisinde yönetici görevlendirmeleri mevcut öğretmenler içerisinde belirli şartları taşıyan kişilerden oluşması (MEB, 2018), yöneticilerinde mesleki bağlılığı üzerine paralel bir etki göstermesi muhtemeldir.

2.1.2. Bağlılık ve Mesleki Bağlılık

Duygusal bir ifade ya da sorumluluk bilinci olarak da zihnimizde yer eden bağlılık kelimesi için (Ergun, 1975), Türk Dil Kurumu tarafından yapılan tanımlamada “*Birine karşı, sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat*” şeklinde açıklanmaktadır. Bağlılık ve sadakat kavramı toplum tanımları içerisinde birbirine eş değer olarak kabul görmesiyle yapılan tanımlamalarda alan yazı içerisinde görülmektedir.

Bir kavram ve anlayış biçimi olarak bağlılık, toplum içerisindeki bireyin kendisini bir işe ya da gruba ait olma hissiyle hareket ederek her türlü koşul içerisindeki sadakati ifade etmektedir (Koçel, 2014). Genel olarak bağlılık kişinin hissettiği en yüksek derecedeki duygu olarak ifade edilmektedir (Çöl, 2004).

Toplumsal kalkınmadaki önemli faktörlerden birisi ekonomik etkilerdir. Fayda sağlama, gelişim gösterme ihtiyacı sektörlerde mesleki bağlılığı yüksek personel ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır. Motivasyon düzeyi yüksek olan çalışanlar gerek mesleki bağlılığı gerekse aidiyet duygularının olumlu etkisi ile kurumlar için etkili kazanımlar sunmaktadır (Bulgan ve Soybalı, 2011). Bu durum duygusal bağlılıkla bağlantılı olarak uzmanlık ve beceri kazanmak olarak da yorumlanmaktadır (Lee vd., 2000). Mesleki bağlılık, bireyin mesleğini yaşamında ne kadar önemli derece bir konumda değerlendirdiği olarak da tanımlanmaktadır (Baysal ve Paksoy, 1999).

Mesleki bağlılık konusunda Aranya ve arkadaşlarının yapmış olduğu çalışmalar çok önemli bir yere sahiptir. Aranya ve arkadaşları “profesyonel bağlılık” olarak ifade ettikleri kavramı “mesleki kimliği ön plana çıkarmak, mensubu olunan meslek için

çaba sarf etmek, mesleki hedef, değer, norm ve etik ilkelere bağlılık” olarak açıklamaktadırlar (Lachman ve Aranya, 1986; akt. Tak ve Çiftçioğlu, 2008).

Blau (1985) mesleki bağlılığı tanımlarken bireylerin mesleğine veya yaptığı işe yönelik tutumunun önemli hale gelmesi şeklinde ifade etmektedir. Özdevecioğlu ve Aktaş (2007) ise insanların meslek hayatının önemli bir bölümünde mesleklerine önem vermesi ve mesleklerini içselleştirerek geliştirme sürecinde bağlılıklarını sergilemesi olarak ifade etmektedir.

Mesleki bağlılık kavramı Morrow tarafından, mesleki kimliğin toplumda ön planda yer alması, meslek gelişimi için destekte bulunması, mesleki hedeflere ulaşma, değerlere sahip olma, norm ve etik ilkelere uygun davranış sergileme, bireyin mesleki alan içerisinde beceri ve uzmanlık kazanmak üzere mesleğini ön planda değerlendirmesi olarak ifade edilmektedir (Ünal, 2015).

Bireyin uzun zaman üzerinde çalıştığı bu gelişim sürecini olumlu ve olumsuz etkileyen birçok etmen bulunmaktadır (Özmen, Özer ve Saatçioğlu, 2005). Etmenlere bakıldığında sadakat, gurur, performans, motivasyon, işte çalışma süresi ve meslekten mutlu olma gibi kavramlar ön plana çıkmaktadır (Clark ve Larkin, 1992). Alana dair yapılan araştırmalar doğrultusunda mesleki bağlılığın gelişimi için etki olan etmenlere dikkat etmek gerekmektedir. O nedenle bu başlıkları çalışma içerisinde açıklanmaktadır.

Tablo 2.1. Mesleki Bağlılık Araştırmalarının Çalışılan Meslek Gruplarına Göre Listesi

Çalışılan Meslek Grubu	Uluslararası Alanyazın (Yazar Adı ve Eserin Yayın Yılı)	Ulusal Alanyazın (Yazar Adı ve Eserin Yayın Yılı)
Hemşireler	Benligiray ve Sönmez (2013); Cohen (2007); Raiziene and Endriulaitiene (2007); Chang, Chi ve Miao (2006); Cohen (1999); Meyer, Allen and Smith (1993)	Aktaş ve Gürkan (2015); Ağırman ve Naktiyok (2014); Benligiray ve Sönmez (2011); Tak ve Çiftçioğlu (2009); Orgun (2009); Aslan (2008); Şimşek ve Aslan (2007); Karaöz (2002)
Spor salonu çalışanları	Blau (2009); Kim and Chang (2007)	İnce (2014)
Muhasebeciler	Snape and Redman (2008); Brierley (1996); Bline vd. (1991)	Yiğit ve Yazarkan (2014); Çiftçioğlu (2011); Özer ve Uyar (2010)
Eğitim sektörü çalışanları	McCarthy, Lambert and Reiser (2013); Çiftçioğlu (2013); Bakan vd. (2012); Van den Berg (2011); Geer (1966)	Giderler, Durmuş ve Kırmızı (2016); Çiftçioğlu (2013); Aydın (2010); Tak ve Çiftçioğlu (2008); Özmen, Özer ve Saatçioğlu (2005) Baysal ve Paksoy (1999)
Milli parklar ve Rekreasyon alanlarında çalışan görevliler	Cunningham vd. (2012); Tang vd. (2012); Frauman, Ivy and Cunningham (2011); Shoemaker, Snizek and Bryant (1977)	
Turizm işletmeleri	Robinson, Solnet and Breakey (2014)	Özdevecioğlu ve Aktaş (2007)

çalışanları		
İşletme yöneticileri	Kuo, Chang and Chang (2014); Yuan and Li (2012); Weng and McElroy (2012); Goswami, Mathew and Chadha (2007); Snape and Redman (2003); Ritzer and Trice (1969)	Sezgin ve Ağar (2012); Sezgin ve Ağar (2011); Kaya ve Selçuk (2007), Ceylan ve Bayram (2006).
Bilgi işçileri	Chen vd. (2010); Major, Morganson and Bolen (2012); May vd. (2002); Korczynski and Frenkel (2002); Aranya and Jacobson (1975)	
Üniversite öğrencileri ve stajyerler	Simola (2010)	Uysal (2013); Keski ve Karadağ (2009); Şişman ve Acat (2003)
Hekimler-diş doktorları	Kalderberg vd. (1995)	Çetin, Fedai ve Teke (2012), Tak vd. (2009)

Kaynak: Yetgin'den (2017) alınmıştır.

2.1.3. Mesleki Bağlılığın Boyutları

Alan yazında mesleki bağlılığın kavramsallaştırılması noktasında farklı yaklaşımlar görülmektedir. Mesleki bağlılık alt boyutları farklı araştırmacılar tarafından tek ve çok boyutlu olarak ele alınmaktadır. Mesleki bağlılık kavramı tek boyutlu (ölçekleri) olarak inceleyen araştırmacılar arasında Aranya ve Ferris (1984), Blau (1985) yer almaktadır. Mesleki bağlılık kavramında çok boyutlu (ölçekleri) olarak inceleyen araştırmacılar ise Blau (2003), Meyer, Allen ve Smith (1993), Carson vd. (1995) olarak göze çarpmaktadır.

Morrow (1983) mesleki bağlılığı incelerken üç boyutlu olarak ele almıştır. Morrow bu üç boyutu işe yönelik genel tutum, mesleki planlama düşüncesi ve işin nispi önemi olarak belirtmektedir. Bu boyutlar şöyle açıklanmaktadır;

İşe yönelik genel tutum: İşle alakalı değer yargıları içermektedir. Kişi “işten ve ya meslekten memnun olunmadan hayattan haz alınmayacağı” gibi söylemlerde bulunmaktadır.

Mesleki planlama düşüncesi: Kişi mesleğiyle alakalı gelecek planları yaparak bazı yatırımlarda bulunmaktadır. Aynı zamanda mesleğinde ilerleme ve kişisel gelişimini sağlamak için uzun vadeli planlamalarda bulunmaktadır.

İşin nispi önemi: Bireyin iş ve iş dışı faaliyetlerindeki tercihlerini ifade eder. Birey mesleğine bağlıysa hayattan aldığı haz duygusu da artacaktır.

Allen ve Meyer (1990) ilk olarak örgütsel bağlılık için üç boyutlu bir bağlılık modelini geliştirmişlerdir. Meyer ve arkadaşları (1993) örgütsel bağlılık için

geliştirilen bu modeli mesleki bağlılığa uyarlayarak mesleki bağlılık boyutlarını duygusal, normatif ve devam bağlılığı olarak alan yazınına kazandırmışlardır.

Meyer ve Allen (1991) örgütsel ve mesleki bağlılığı üç boyutlu olarak incelemektedir. Bu boyutlardan örgüte duygusal bağlılık, örgütle özdeşleşmeyi, örgüte ait olduğunu hissetmeyi; örgüte devamlılık bağlılığı, örgütten ayrılmanın getireceği yüksek maliyetleri göze alamamayı; örgüte normatif bağlılık ise örgütte kalma ile ilgili sorumluluk ve zorunluluk hissetmeyi açıklar. Meslek açısından bakıldığında ise (Meyer vd., 1993) benzer şekilde mesleğe duygusal bağlılık, meslekle özdeşleşmeyi, mesleği severek yapmayı; mesleğe devamlılık bağlılığı, meslekten ayrılmanın yüksek maliyetli oluşunu; mesleğe vazgeçemeyecek kadar çok yatırım yapmış olmayı; mesleğe normatif bağlılık ise, meslekte kalmakla ilgili sorumluluk ve zorunluluk hissetmeyi açıklar (Özmen, Özer ve Saatçioğlu, 2005).

Meyer ve arkadaşların çalışmalarından yola çıkan Carson, Carson ve Bedian (1995), Becker' in (1960) yan bahis teorisinden de etkilenerek "Mesleki Siper" modelini geliştirmişlerdir. Mesleki siper (Occupational Entrachment) modelinde araştırmacılar bireyin örgütünden ayrılırken nasıl bazı kayıplar yaşıyorsa mesleğinden ayrılırken de benzer kayıpları yaşamasının muhtemel olduğunu belirtmektedirler (Carson vd., 1995). Bu noktadan hareketle Carson ve arkadaşları devam bağlılığının boyutlarını mesleki yatırım, mesleki alternatiflerin kısıtlılığı ve duygusal maliyetler olarak açıklamaktadırlar (Tak ve Çiftçioğlu, 2008).

Mesleki bağlılığı çok boyutlu inceleyen Blau ise Meyer vd. (1993) tarafından duygusal, normatif ve devam bağlılığı olarak üç boyutta incelenen mesleki bağlılığa, devam bağlılığını birikmiş maliyetler ve alternatiflerin sınırlılığı olarak iki alt başlık açarak mesleki bağlılığın boyutlarını dört ana başlık altında incelemiştir (Blau, 2003). Bu alt boyutlar normatif, duygusal, birikmiş maliyetler ve alternatiflerin sınırlılığıdır (Utkan ve Kırdök, 2018). Okul yöneticilerinin mesleki bağlılıklarının incelendiği bu çalışmamızda da mesleki bağlılık dört boyut altında incelenmektedir.

2.1.3.1. Normatif Bağlılık Boyutu

Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından mesleki bağlılık; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam (sürdürme) bağlılığı olarak üç başlık altında incelenmiş olup, kültürlerle göre farklılık gösterdiği (Chang, 1999; Meyer, Stanley, Herscovitch

and Topolnytsky, 2002; Wasti, 2002; Snape and Redman, 2008) yapılan araştırmalarda elde edilmiştir (Akt., Yetgin, 2017).

Allen ve Meyer modelinde duygusal ve devam boyutlarına son eklenen boyut olmakla birlikte (Doğan, 2013), normatif bağlılık iş gören bireylerin sorumluluk sahibi olmaları neticesi ile meslekte kalmaları ve mesleğe zorunlu bir bağlılık geliştirmeleri (Meyer vd., 1993), mesleklerine ahlaki ve değerler kapsamında bağlı olmaları ve kendilerini meslekleriyle bir bütün olarak düşünmeleridir (Durna ve Eren, 2005). Normatif bağlılığı yüksek düzeyde olan bireyler, örgütsel bağlılığı yüksek ve doğru bir davranış olarak kabul eder, sadakat duygusu ile hareket eder ve bu nedenle bir bağ kurar. Kurumsal düşünceler kendileri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Çalışma ortamına ve kuruma karşı sorumluluk sahibi olarak hissederler. Bunun sonucunda çalışma yaptıkları yerlerde kalmanın en doğru tutum ve davranış olacağı düşüncesiyle davranmaktadırlar. Böylece normatif bağlılığı yüksek bireyler yatırımları korumak ve meslekten ayrılmanın yaratacağı duygusal semptomları en aza indirmiş olacak, yeniden iş arama durumlarıyla baş etmek zorunda kalmayacaktır. Blau (2003) tarafından normatif bağlılık düzeyleri yüksek bireylerin tutumlarının sebepleri bu özellikler ile ifade edilmektedir. Dunham ve arkadaşlarına (1994) göre normatif bağlılığı yüksek olan bireyler aşağdaki öncüllere sahiptirler (Akt., Ataç, 2019).

- İşyerindeki arkadaşlarının sahip olduğu örgütsel bağlılık
- Örgütsel bağımlılık
- Aile hayatı
- Katılımcı yönetim
- Sosyalleşme süreci

Normatif bağlılığı yüksek olan bireyler mesleklerine karşı etik değerleri ön planda tutmaktadırlar. Mesleklerinin gereklerini yaparken kendilerini sorumlu hissetmekte ve yasal zorunlulukların bulunmamasına rağmen mesleki etik ilkelerine riayet etmeye zen göstermektedirler (Ergen, 2016).

Normatif bağlılığı yüksek olan bireylerin kendilerini örgütte kalmaya zorunlu hissetmelerinin sebebi sadece maddi nedenlere dayanmamaktadır. Bu nedenler daha çok işe, aileye, saygı; çalışma ortamı ve bu ortamlarda bulunan paydaşlar gibi dışsal faktörlerle alakalıdırlar (zer ve Uyar, 2010). Normatif bağlılık kişinin mesleğiyle

olan sadakat ve adanmışlık ilişkisiyle alakalıdır. Normatif bağlılık aynı zamanda bireyin örgütün misyonuyla, hedef, faaliyet ve politikalarıyla uyumlu olan davranışları içselleştirmesini ve onları inanç haline getirmesini de kapsamaktadır (Durna ve Eren, 2005).

2.1.3.2.Duygusal Bağlılık Boyutu

Meyer, Allen and Smith (1993) tarafından yapılan araştırmalardan çıkardıkları sonuçlar neticesinde mesleki bağlılığı etkileyen etmenler arasında önemli bir yere sahip olarak duygusal bağlılığı nitelendirmektedir. *Duygusal bağlılık*, mesleği sevmesi, özdeşleşmesi, meslekte kalmayı istemesidir. Oluşan bu duygusal mesleki bağlılık neticesinde mesleki gelişime öncelik veren, alana yönelik faaliyetlere aktif katılım sağlamak üzere davranışsal yansımalar sergilemektedirler. Meslek ile kendisini bütünleştiren, motivasyonu yüksek bireylerin meslek hayatı içerisinde karşılaştıkları başarılar bağlarını güçlendirmekte ve kariyer, ödül planlamasında önem arz etmektedir (Weng ve McElroy, 2012). Duygusal bağlılık, mesleki bağlılığı olumlu ya da olumsuz etkilemesi mesleki süreçteki başarılarla da yansımalarını mutlaka sunmaktadır. Olumlu gelişmeler neticesinde bireyde meydana gelen duygusal bağlılık düzeyi yükselmeye devam edecektir (Kaya, 2012).

Yapılmış olan araştırmalar bireylerin mesleklerine ilk başladıkları zamanlardaki duygusal bağlılıklarının sonraki yıllara oranla daha düşük olduğuna ulaşmaktadır. Bireylerin mesleklerine olan sevgilerinin artması ve kendilerini meslekleriyle iyice özdeşleştirmeleri duygusal bağlılıklarını olumlu şekilde etkilemektedir. Duygusal bağlılığı arttıran etkenler arasında bireyin mesleki hedeflerine ulaşması, çevresi tarafından takdir edilmesi ve ödüller verilmesi de önemli bir yer tutmaktadır (Yetgin, 2017).

Yüksek duygusal bağlılığa sahip bireyler incelendiğinde mesleklerine karşı olan saygılarının yüksek olduğu ve kendilerini mesleklerinin bir parçası olarak gördükleri anlaşılmaktadır. Mesleğine karşı duygusal bağlılık düzeyleri yüksek olan bireylerin mesleklerine olan tutumları araştırıldığında mesleklerini sadece kendileri istedikleri için yaptıkları anlaşılmaktadır. Bu durumun bireylerin meslekte kalma eğilimlerini arttırdığı düşünülmektedir (Pelit, Boylu ve Güçer, 2007).

2.1.3.3.Sürdürme (Devam) Bağlılığı

Becker'in (1960) Yan Bahis Teorisi'ne (*Side-Bets Theory*) çalışmasında ortaya çıkan *Sürdürme (Devam) bağlılığı*; bireyin meslekten ayrılması halinde karşılaşılabileceği maliyeti düşünerek mesleğini devam ettirmesi olarak tanımlanmaktadır.

Allen ve Meyer (1990) devam bağlılığının mesleğe yapılan yatırımların miktarı ve kişinin kendisi için uygun gördüğü alternatif iş sayısı miktarlarından etkilendiğini ifade etmektedirler. Bireylerin mesleklerine devam etmelerinin temel sebebi ayrılışın getireceği maliyeti, duygusal boşluğu, olumsuzlukları hesap ederek devam etmeleri olarak tanımlanmaktadır (Meyer vd., 1993). Bireyin mesleğinden ayrıldığında oluşacak fayda maliyet analizinde negatif yönlü bir ilişkiyi algılaması neticesinde mesleğine devam etmesi durumudur. Bu durumda bireyin meslekte kalması normatif ya da duygusal bağlılıktan değil zorunluluktan kaynaklanmaktadır (Yıldırım, 2019).

Carson ve arkadaşları (1995) mesleki siper modelinde devam bağlılığının, bireyin mesleği için yaptığı yatırımların, harcamış olduğu zaman ve emeğin farkına varmasıyla birlikte geliştiğini ve ileride bireyin karşısına çıkacak fırsatların bu bağlılığı azaltacağını ifade etmektedirler. Devam bağlılığı Carson ve arkadaşları tarafından meslekten ayrılmanın duygusal maliyeti, alternatif seçeneklerinin azlığı ve yatırım olarak 3 boyutlu olarak ele alınmaktadır (Akt., Kılıçdağı, 2020).

Sürekli (devam) bağlıkta bireyin örgütte kalmayı istemesi yapmış olduğu kişisel yatırımlarla ifade edilmektedir. Bu yatırımlar ise iş yerindeki sosyal arkadaşlıklar, kıdem, tazminat, emeklilik hakkı, kariyer ve meslekte edinilen özel yetenekler olarak açıklanmaktadır. Çalıştığı iş haricinde başka yerde iş bulma konusundaki belirsizliklerde bu bağlılığını güçlendirmektedir (Durna ve Eren, 2005).

Wasti devam bağlılığını yatırımlar ve alternatiflerin azlığı olarak ele alarak bireyin örgüte devam etmesinin sadece birey ya da örgütle ilgili nedenlerden kaynaklanmadığını belirtmektedir (Wasti, 2002). Bireyin bağlılığı örgütten fayda sağladığı sürece devam etmektedir (Ceylan ve Bayram, 2006).

Blau, sürdürme (devam) bağlılığını iki alt boyutta inceleyerek alan yazınına birikmiş maliyetler ve alternatiflerin sınırlılığı boyutlarını da eklemiştir (Utkan ve Kırdök, 2018). Blau (2003) mesleki bağlılığı ölçmek için kullandığı dört boyutlu mesleki bağlılık ölçeğinin diğer ölçeklere oranla daha işlevsel ve doğru sonuçlara ulaştığını

ifade etmiştir. Blau tarafından devam bağlılığında ele alınan iki alt başlık şu şekilde açıklanmaktadır;

Birikmiş maliyetler: Blau (2003) birikmiş maliyetleri bireyin mesleği adına katıldığı etkinlikler, yapmış olduğu fedakârlıklar, yapmış olduğu ödemeler, meslek için verilen emekler olarak ifade etmiştir. Blau birikmiş maliyetlerin kişinin mesleğine karşı daha fazla yükümlülük duygusu hissetmesine yol açabileceğini ifade etmektedir.

Alternatiflerin Sınırlılığı: Bireyin kendisi için çalışmakta olduğu işten daha uygun yeni bir iş bulamaması durumudur. Birey bu durum karşısında alternatif bir iş arama düşüncesinden uzaklaşmaktadır (Blau, 2003).

2.1.4. Mesleki Bağlılığa Etki Eden Faktörler

Bu bölümde yöneticilerin mesleki bağlılığı üzerine yapılan araştırmaya konu olan mesleki bağlılığa etki eden bireysel faktörler, mesleki faktörler ve meslek yapısı (çevresel faktörler) dâhilinde kuramsal çerçevede aktarım yapılacaktır. Çalışmanın içerisinde araştırma bulgularına göre elde edilen ve mesleki bağlılığa etki eden faktörlerin incelenmesi sağlanmaktadır.

2.1.4.1 Bireysel Faktörler

Bireyin mesleki bağlılığına etki eden faktörler içerisinde bireysel faktörler yer almaktadır. Kişisel yapıya uygunluğun birey-meslek arasındaki bağlılığa etkisi bireysel faktörler olarak tanımlanmaktadır (Kaya ve Zerenler, 2014).

Bireyin doğuştan sahip olduğu eğilimlerin dışsal faktörler neticesinde (Kaya ve Zerenler, 2014) kişisel özelliklerinde göstermiş olduğu özgün özellikler” (Güney, 2004) olarak ‘kişilik’ tanımı yapılmaktadır. Kişinin sahip olduğu bu özellikler doğrultusunda eylemler gerçekleştirmektedir. Bu yaptığı davranışlar ile birey, toplum içerisinde ve mesleki hayatı içerisinde beğenilme ve takdir toplama, ödüllendirilmeyi bekleme karakterini ortaya koyması bireyin kişiliğini tanımlamada etkilemektedir (Zedef, 2017). Birey beklentilerinin gerçekleşmesi için bağlılığı yüksek, saygılı ve güvenilir davranışlar sergilemektedir. Ödül beklentisi ile gerçekleştirilen bu durum olmaması halinde tam tersi davranışlar ortaya çıkmaktadır. Gerçek doğrudan vazgeçmeyen kişilik özelliğine sahip bireylerde mesleki bağlılığa olumlu katkılar sunduğu alan yazı çalışmalarında görülmektedir. Bu durum mesleki bağlılık için bireysel (kişilik) faktörünün önemini de ön plana çıkarmaktadır (Zedef, 2017).

Çakır (2001) tarafından yapılan araştırmalarda kullanılan özellikler olarak yaş, kıdem, cinsiyet, çevresel durumlar, medeni hal, eğitim düzeyi gibi özelliklerin analizler üzerinde etkileri olduğu belirtilmektedir. Mesleki bağlılığı etkileyen kişisel özelliklerin yanı sıra çevresel özellikler (sahip olunan diğer özellikler) etkisi altında olduğu yapılan araştırmalarda ön plana çıkmaktadır. Bu çalışma içerisinde kullanılan ölçeklerde de bu özellikler kullanılmaktadır. Mesleki bağlılık etmenleri için gerek yurt içi gerek yurtdışı çalışmalarında ortak özellikler olduğu uyarlamalardan çıkan sonuçlarla benzerlik olduğu bir kez daha görülmektedir. Pai ve arkadaşları (2012) tarafında yapılan araştırmada cinsiyet ile mesleki bağlılık arasında bir ilişkinin olmadığı, Kaya ve Zerenler (2014), tarafından medeni durumun mesleki bağlılıkta etkili olduğu sonucuna ulaştıklarını ifade etmektedir. Bireylerin kişisel olarak sahip oldukları sorumlulukların diğer çevresel etmenlerinde etkisi ile mesleki bağlılık düzeyini etkiledikleri sonucu da farklı bir veri olarak değerlendirilmektedir. Yapılan çalışmalar içerisinde izlenen yöntemler ne kadar doğru kullanılsa da farklı sonuçlar sunması yapılan bilimsel çalışmalar için muhtemel kabul edilebilir sonuçlar olarak değerlendirilir. Bu nedenle mesleki bağlılığa etki edecek kişisel özelliklerin yanı sıra mevcut durumların tespiti de yapılan çalışmaların sonuçları için belirleyici olmaktadır.

2.1.4.2. İşle İlgili Faktörler

İş gören tarafından işin algılanma biçimi ne kadar zevkli ve ilginç bulunarak beğeni toplar ise iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Yapılan işin toplumdaki beğeni karşılığı, işin severek yürütülmesi, sorumluluklardan rahatsızlık duyulmaması, kurumsal benimsemenin sağlanmış olması iş tatmininde etkiler ortaya koymaktadır (Baysal, 1987).

Koçel (2014), çalışması içerisinde kişinin meslek içerisinde kişisel olarak beklentilerini olduğunu kariyer planlamasının, değerinin, kendi kişiliğine uygunluğunun, ekonomik refah düzeyinin, toplumsal kabul etkisinin değerini ile motivasyon düzeyi artarak mesleki bağlılığın gelişebildiğini ifade etmektedir. Bireyde motivasyon kaynakları içerisinde içsel ve dışsal motivasyonlar için; ekonomik araçlar (ücret artışı, ödül), psiko-sosyal araçlar (taktir edilme, refah, güven), örgütsel ve yönetsel araçlar (iş ortamı, fiziki şartlar, iletişim) iş ortamında kullanılmaktadır (Ölçer, 2005; Uvacıklioğlu, 2019).

Eğitim alanında yapılan çalışmalarda motivasyon düzeyinin birey için olumlu etkisi olduğu belirtilmektedir. İçsel ve dışsal motivasyon düzeyleri arasında en verimli sonuçların içsel motivasyon ile ortaya konulan işler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim faaliyetleri içerisinde motivasyonun başarı düzeyini artırırken, kaygının olumsuz etkisinin olduğu (Russ, 1999; akt. Sak, 2014), bireyde kaçınma duygusu meydana gelmesine neden olduğu bunun neticesinde de bireysel isteklerinin olumsuz etkilendiği çalışmalarda yer almaktadır (Amabile ve Pillemer, 2012; Sak, 2014).

İş ile ilgili motivasyonun artması ve mesleki bağlılığın gelişmesi açısından dikkat edilmesi gereken diğer bir husus ise görev tanımının net olmasıdır. alışan kişinin yoğun iş temposu altında kalması, bir alandan fazla yerde görev yapması, rollerinin tam belirginleştirilmesi gerekmektedir aksi takdirde çalışan için bu durum iş stresi meydana getirmektedir (nsal, 2009). Yöneticilerin mesleki bağlılık ve kurum kültürü içerisinde faaliyetlerini yürütme esnasında hassasiyet göstermeleri gereken bir husustur. Bu durum yöneticiler içinde iş stresini engellemek adına bir ihtiyaçtır (Ceylan ve Ulutürk, 2006). İş stresinin ortaya çıkması ortamda çalışan ve etkilenen kişilerin mesleki bağlılığında iş ile ilgili olan faktörler olarak ifade edilmektedir.

Çalışma ortamı içerisinde stresin ortadan kaldırılması hataların en aza indirilmesini etkilerken mesleki bağlılığı etkilediği alan yazı çalışmalarında görülmektedir. Güney (2007) tarafından yapılan çalışmada motivasyon düzeyini artırmak için kişiler arası iletişim, mesleki etkileşim, iş kapsamında birliktelik yapısı, işin içeriği olumlu olarak sunulması mesleki bağlılık üzerinde iş ile ilgili faktörler olarak belirtilmektedir.

Lee ve arkadaşları (2000) tarafından yapılan araştırmaya göre, stres değişkeninin, rol belirsizliği ve rol atışması ile orta derecede ilişkili olarak bulunurken, Lu ve arkadaşları (2004) tarafından mesleki bağlılık üzerinde iş stresinin dolaylı olarak bir etkisi olduğuna karar verilmektedir (Akt., Zedef, 2017). Yapılan bu çalışmalardan çıkarılacak ortak neticede ise iş stresi mesleki bağlılık üzerinde olumsuz etki yaptığı sonucu görülmektedir.

Başarılı, mesleğinden ve yaptığı işten memnun bir yönetici, ğretmen olabilmek için bahse konu olan alanların iyi yönetilebilmesi zaruri bir ihtiyaç olmaktadır. Böylece bireyin istek ve arzularını olumlu yönde karşılandığı için mesleğine olan motivasyon düzeyi daima artış gösterir ve mesleğine dair motive olur. İş ile ilgili olan bu

faktörlerin sağlanması başta yöneticiler tarafından yönetilebilecek süreçler arasında yer almaktadır (Ergül, 2005).

2.1.4.3. Mesleğin Yapısına İlişkin Faktörler

Mesleki bağlılığa etki eden alanlar itibariyle psikolojik-sosyal faktörler, ekonomik faktörler, örgütsel ve sosyal faktörler yer almaktadır (Zedef, 2017). Mesleğin yapısı içerisinde, mesleğin icrasında mesleki etik ve kariyer konularında karşılaşılan durumlar mesleki bağlılığa olumlu ya da olumsuz etki eden faktörler noktasında yer almaktadır. Ülgen ve Mirze (2004) etik kavramını tanımlarken doğru ya da yanlış ahlaki değerler içerisinde bir bütün olarak değerlendirilmesi olarak tanımlamaktadır. Toplumsal etik kavramının sosyal hayat içerisinde yer alırken aynı zamanda meslek içerisinde sahip olunan mesleki etiği kavramını da tanımlamak gerekmektedir.

Meslek etiği ise, meslek içerisinde bulunulan davranışların belirlenmesi için yol gösterici nitelikte olan etik ilke ve standartlar bütünü olarak ifade etmektedir (İşgüden ve Çabuk, 2006). Mesleki etik kavramının sahip olması gereken ilkeler mesleki yeterliliğe sahip olunarak mesleki bağlılığı barındıran, yasal zeminde dürüst olarak yürütülecek, kişi ve meslekle ilgili gizlilik kurallarına bağlı kalınarak yürütülmesi temel ilkeler içerisinde tanımlanmaktadır (Wiley, 2000).

Lee ve arkadaşları (2000: 808) tarafından yapılan araştırma neticesinde mesleki bağlılık ile çalışma etiğinin diğer değişkenlere (iş odaklı çalışma tutumları, iş tutumu ve doyumu) göre daha az ilişkili bulunduğu dair sonuca ulaşılmıştır. Özer ve Uyar (2010) tarafından paylaşılan araştırma sonucunda ise, etik düşünce ile mesleki bağlılık arasında orta düzeyde bir ilişkiye rastlanmıştır.

Bayraktaroğlu (2008) tarafından, bireyin sahip olduğu yeterlilik, mesleki deneyim, alandaki bilgi, beceri, yetenekleri sayesinde ilerlemesi kariyer olarak ve çalışma arzusu ile o iş alanında ilerlemesi olarak tanımlanmaktadır. Meslek hayatı içerisinde kazanılan bütün bu deneyimler (Güney, 2004) bireyin hayatı boyunca meslek alanı içerisinde ilerleyişini sağlayacak böyle mesleki bağlılığına olumlu katkılar sunabilecektir (Ceylan ve Bayram, 2006). Mesleki gelişime açık, katılımcı, meslek alanı içerisinde aktif, beklentilerini gerçekleştirebilen böylece iş tatmini yüksek çalışanlar olarak meslek hayatını devam ettirirken kariyer gelişiminde katkı sağlayan bireysel imkânlar sağlanması mesleki bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir (Çetin vd., 2010).

Özdevecioğlu ve Aktaş (2007) tarafından yapılan araştırmada; kariyer, örgütsel ve mesleki bağlılığının birbirleriyle pozitif yönlü bir ilişki içinde olduğunu sonuçlarına ulaşılmaktadır. Yine bu çalışmada kariyer memnuniyeti algısı yüksek olan katılımcıların mesleki duygusal bağlılık ve mesleki normatif bağlılıklarının da yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.1.5. Mesleki Bağlılık Kazanımları

Bireylerin normatif, psiko-sosyal, duygusal bağlılıkları neticesinde; mesleki değerleri kabul ederek inanması, çaba ve azim göstermesi, gelişime açık ve istekli olması, meslekte devam ederek kariyer sürdürme konusunda kararlı olmaları (Yetgin, 2017) mesleki bağlılıklarının yüksek olduğunu göstermektedir. Bu tutum ve davranışlar çalışma ortamını, ekonomiyi, iletişimi, vd. alanların kazanımında katkılar sunmaktadır.

2.1.5.1. Tükenmişlikte Azalış

Graham Greene'in 1961 yılında yayınlandığı *A Burn-Out Case* (Bir Tükenmişlik Olayı) adlı romanında; bir mimarın işinden ayrılması neticesinde hayal kırıklığı ve ruhsal dünyasında çöküş yaşamaya başlaması ile Afrika Ormanları'nda kabuğuna çekilmesi konu edilmektedir. İdealizmini kaybetmesi ve bitkinlik yaşaması üzerine tükenmişliğin sosyal bir problem olarak konu edilerek anlatılmaktadır. (Maslach ve Leiter, 2006). Herbert Freudenberger'in *Journal of Social Issues* adlı dergide yayımlanan makalesiyle 1974 yılında ilk kez psikoloji alan yazınına girmiştir. Bu kavram, iş görenlerin tutum, davranış ve motivasyonlarındaki değişimin incelenmesi ile ortaya çıkmıştır (Freudenberger, 1974).

Meslek grupları içerisinde iletişimin yüz yüze yürütüldüğü meslek grubu çalışanları üzerinde oluşan yoğun stresin sonucunda tükenmişlik yaşamaya başlamaktadır. Öğretmenler, okul müdürleri, hekimler, polisler, akademisyenler, yöneticiler, banka çalışanları ve satış sorumluları gibi iletişimin yüz yüze yürütüldüğü meslekler bu durumla karşı karşıya kalmaktadır (Dalkılıç, 2014).

Türk Dil Kurumu (2020) tarafından yapılan tanımında *tükenmişlik* sözlük anlamı olarak, gücünü yitirmiş olma ve çaba göstermeme durumudur (TDK, 2020). Freudenberger (1974) tarafından başarısızlık, yıpranma veya aşırı yüklenme sonucu oluşan çalışma ve enerji kaybı veya karşılanamayan istekler nedeniyle bireydeki tükenme durumu olarak tanımlamıştır. Dalkılıç'a (2014) tarafından yapılan

tanımlamada tükenmişlik, bireysel anlamda mesleki ve kişisel beklentiler, tutumlar, motivasyon düzeyi, duygular içeren içsel bir süreç olarak ifade edilmektedir. Cherniss'e (1988) tarafından tükenmişlik ile mesleğe karşı tutum ve davranışlarda olumsuz tepkilerin geliştirilmesi sonucunda beklenen ilginin, yaratıcılığın, bağlanmanın tepki olarak doğmasıdır (Tümekaya, 2000). Maslach (2003) tarafından tükenmişlik tanımında kişisel başarının azalması ve yeterlilik duygusunun azalması olarak ifade edilmektedir. Tükenmişlik başlıkları içerisinde yer alan; örgütsel bağlılık (Güneş, Bayraktaroğlu ve Kutanis, 2009; Leiter ve Maslach, 1988), iş doyumunu (Filiz, 2014; Gündüz, 2005), örgütsel adalet (Yeniçeri, Demirel ve Seçkin, 2009) ve işten ayrılma niyeti (Polat, 2009; Aslan ve Etyemez, 2015) alanlarında ilişkilendirilen araştırmalara yer verilmiştir.

Tükenmişlik neticesinde ortaya çıkabilen durumlar şöyle sıralanmaktadır (Dalkılıç, 2014)

- Mesleğini ve işini olması gereken şekliyle yapmayı,
- İsteksizlik,
- İşten kaçınma durumu,
- Örgütsel ve mesleki bağlılıkta azalma,
- Meslekten ayrılma düşüncesi,
- Hizmet kalitesinde azalma
- Hizmet niteliğinde azalma, ,
- İletişim sorunları yaşama eğilimi,
- Uyumsuzluk,
- Özsaygıda sorunları,
- Toplumsal çevreden (aile, arkadaş v.b.) uzaklaşma,
- Mesleki tatmin eksikliği

Tükenmişlik içerisindeki birey çalışma ortamına, mesleğine, sosyal çevresine, ekonomik kayıplara, sosyal sorunlara, olumsuz katkılar sağlamaktadır.

2.1.5.2. Meslekten Ayrılma Azalışı

Mesleki bağlılık düzeyindeki yükseklik iş görenin bireysel tutum ve davranışları oldukça fazla etkileyen bir etmendir. Bu nedenle yapılan araştırmalarda mesleki bağlılığın meslekten ayrılma üzerine etkileri, tükenmişliği azaltma, uygun davranış ve performans sergileme, performans artırımı, güdülenme noktalarında etkili olduğu görülmektedir (Ceylan ve Bayram, 2006). Meslekten ayrılma niyeti kişinin yaptığı işe karşı olumsuz duygular geliştirmesi sonucu ortaya çıkan tutumsal davranışları açıklayan olgular olarak ifade edilmektedir (Çiftçioğlu, 2011). Aynı zamanda bu durum işten kaçınma, hastalık belirtileri olarak da kayıplara neden olmaktadır (Yetkin, 2017). Hem örgütsel hem de mesleki bağlılık bireylerin meslekten ve örgütten ayrılmalarının önemli bir belirleyicidir (Lapierre ve Hackett, 2007). Okuluna ve mesleğine bağlı öğretmenlerin meslekten ayrılma eğilimleri düşük düzeydedir (Saridede ve Doyuran, 2004).

Araştırmalar, meslekten ayrılmanın mesleki bağlılık ile ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Mesleki bağlılık düzeyi yüksek iş görenlerde meslekten ayrılma azalışı gözlemlenirken aksi durumda negatif bir ilişki söz konusu olmaktadır (Haydari, 2014). Aynı zamanda iş başarısı yüksek olan bireylerin mesleki bağlılıkları yüksek olup mesleğine devam etme eğilimleri de iyi düzeyde görülmektedir (Özer ve Uyar, 2010). Farklı araştırmalarda mesleki bağlılık düzeyleri yüksek bireylerin meslekte ilerlemeye çalıştıkları ve mesleği bırakma eğilimlerinin düşük olduğu görülmektedir (Lee vd., 2000). Meyer vd. (2013) tarafından bireyin mesleki duygusal bağlılık düzeyinin yüksek olmasının meslekte kalma tutumun arttırdığı ifade edilmiştir.

2.1.5.3. Mesleki Tatminde Artış

Mesleki tatmin, iş görenin işine karşı gösterdiği genel tutumudur (Filiz, 2014). İş doyumunu ilk kez 1920' ler de ortaya atılmış, asıl önemi 1930' u yıllarda ön planda yer almıştır (Yıldırım, 2007). Mesleki bağlılığı geliştiren kavram olarak mesleki tatmin ya da iş doyumunu kavramları alan yazında karşımıza çıkmaktadır ve mesleki bağlılıkta önemli bir etkisi yer almaktadır (Durmuş ve Günay, 2007; Şimşek ve Aslan, 2007). İşini seven, mesleki tatmini sağlayan, meslek alanına ve iş alanında gerek fiziksel gerek psikolojik olarak haz alma durumu iş doyumunu olarak nitelendirilmektedir (Şimşek ve Aslan, 2007). İş doyumunu sağlayan iş gören üretken, yaratıcı, mutlu, iletişimi güçlü, pozitif bir katılım sergilemektedir (Kaya, 2012). Bu durum mesleki

bağlanma düzeyine de pozitif yansımalar sunmaktadır. Motivasyon düzeyi yüksek bireyler, işin birçok özelliğinden kaynaklı bağlanma yaşayabilirler bu durumda memnuniyet düzeylerini etkilemektedir (Eğimli, 2009).

İş doyumu iş görenin işle ilgili duygusal tepkileri olarak ifade eden Locke (1976), kişinin meslek alanındaki duygusal bir durumun olumlu olarak sağlanması şeklinde ifade etmektedir (Akt., Eğimli, 2009). Barutçugil (2004) iş doyumu tanımını yaparken, iş görenin ihtiyacına, etik değerlerine, kişisel uygunluğu ile yaşadığı duygu olarak tanımlamaktadır.

İş doyumunun duygusal olarak bir karşılık bulması olumlu yönde gerçekleşmesi motivasyon düzeyinde artış, duyguların olumlu gelişimi, işin nitelik ve şartlarının düzenlenmesi, gelişmesini, iletişimin güçlenmesi, ekonomik beklentinin karşılanması gibi içsel ve dışsal etmenlerin iş gören tarafından duygusal olarak mutluluk verici olması gerekmektedir (Eğimli, 2009; Yıldırım, 2007). Aksi halde tam tersi durumların ortaya çıkmasına neden olabilecektir.

2.1.5.4. Örgütsel Yapının Güçlenmesi

İş gören performansındaki durum, devamsızlık ve iş gören potansiyelinin mevcut durumu örgütsel bağlılığın belirleyicisi etkisini ortaya koymaktadır (Ferris ve Aranya, 1983). İş görenin örgüte olan bağlılıkları arttığı zaman iş gören değişimleri azalır, motivasyon ve mutlu hissetme durumları yükselir, işletme faaliyetlerini düzenli yürütülür, örgüte bağlılık ve sadakat artar (Çaylıkoca, 2017). Mesleki bağlılığı yüksek iş görenlere dair yapılan çalışmalarda örgütsel/mesleki bağlılığın pozitif ilişki içerisinde olduğu ayrıca belirtilmektedir. Sosyal ve psikolojik yansımaları bulanan mesleki bağlılığın araştırmacıların da yaklaşımlarında alanlara özgü yorumlamalara ve incelemelere neden olmaktadır. Davranış merkezli araştırma yapan alan uzmanları meslek/örgüt içerisinde devam etme-kalma arzusu, meslek/örgütün çıkarlarını ön plana alma, gayret ve çaba gösterme isteği aynı zamanda örgüt/meslek amaçları ile kendisini özdeşleştirme gibi tutum ve davranışlar sergilenmesi olarak örgütsel bağlılığı tanımlamaktadırlar (Çaylıkoca, 2017). Psikoloji alanı uzmanları tarafından geliştirilen görüşlere dair tutumsal bir yaklaşımla yapılan tanımlamalarda ise örgütsel bağlılığı; Etzioni (1961) , ahlaki, hesapçı ve yabancılaştırıcı bağlılık olarak; Kanter (1968) devam, uyum ve kontrol bağlılığı olarak; O'Reilly ve Chatman (1986) uyum, özdeşleşme ve içselleştirme bağlılığı, ve

Allen ve Meyer (1984, 1990; 1991) ise duygusal, devam ve normatif bağıllık olarak ifade etmektedirler (Gül, 2002; Gürbüz, 2006; akt. Bolat ve Bolat, 2008). Wiener araçsal bağıllık ve örgütsel bağıllık (normatif-moral bağıllık) ayırımına dayanan kuramsal bir bakış açısı ile örgütsel bağıllığı sınıflandırmaktadır (Akt., Balay, 2014).

Tablo 2.2’de örgütsel bağıllık tanımındaki kişisel yatırımlar, nitelikler ve birey örgüt ilişkisi olmak üzere temel noktalar üzerinden ifade edilmektedir.

Tablo 2.2. Örgütsel Bağıllık Tanımlarının Odak Noktaları

Yatırımlar	Örgütsel bağıllık örgüt üyeliği ile ilgili olarak elde edilen ödül ve yapılan kişisel yatırımların bir fonksiyonu olup; örgütsel hizmet süresi ile birlikte artar. Bu yaklaşım ve onun değişik türleri, Alutto, Hrebiniak ve Alonso (1973); Becker (1960); Farrel ve Rusbult (1981); Hrebiniak ve Alutto (1972); Rusbult ve Farrel (1983) ve Sheldon (1971) tarafından kullanılmıştır.
Nitelikler	Örgütsel bağıllık örgüt bireylerinin istemli, açık ve geri dönülemez davranışları sonrasında tutumsal bağıllıkla sonuçlanacak olan davranışsal eylemlere bağlıdır. Bu yaklaşım ve onun değişik türevleri, Kiesler ve Sakumura (1966); O’Reilly ve Caldwell (1980) ile Salancik (1977) tarafından kullanılmıştır.
Birey-Örgüt Amaç Uygunluğu	Örgütsel bağıllık, birey, örgütsel amaç ve değerlerle özdeşleşip, onlar adına çaba göstermeye başladığında gerçekleşmektedir. Porter ve arkadaşları tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağıllık Ölçeği” özellikle bu tanım için kullanılmaktadır. Bu yaklaşım ve onun türevleri, Angle ve Perry (1981); Bartol (1979); Bateman ve Strasser (1984); Hall, Schneider ve Nygren (1970); Morris ve Sherman (1981); Mowday, Porter ve Steers (1979;1982); Porter, Crampon ve Smith (1976);Porter vd. (1974); Steers (1977); Stevens, Bayer ve Trice (1978); Stumpf ve Harman (1984) ve Welsch ve LaVan (1981) tarafından kullanılmıştır.

Kaynak: Balay’ dan (2014: 19-20) alınmıştır.

2.2. İlgili Araştırmalar

Bu çalışma ile okul yöneticilerinin mesleki bağıllıklarının bazı değişkenlere göre ne yönde etkelediğini tespit etmek hedeflenmektedir. Eğitim alanında literatür taraması yapıldığında mesleki bağıllık alanında yapılan çalışmalar daha çok öğretmenler üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu alandaki sorunları çözebilmek için sadece öğretmenler üzerinde yoğunlaşmak ve okul yöneticileri üzerinde yeterince araştırma yapmamak, oluşacak veya var olan problemlerin çözümü için yeterli olmayacaktır. Bu çalışmada okul yöneticileriyle çalışılarak okul yöneticilerinin mesleki bağıllıkları

hakkında farklı bir bakış açısı sunmak üzere yürütülmesine karşın ilgili çalışmalarda eğitim alanına dahil olan bütün araştırmalara da yer verilmektedir.

2.2. 1. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Okul yöneticilerinin mesleki bağlılıklarıyla ilgili literatür taraması yapıldığında yurtiçinde bu konuyla alakalı henüz araştırma yapılmadığı anlaşılmaktadır. Eğitim alanında mesleki bağlılık ile ilgili yapılan araştırmalar öğretmenlerin üzerine yoğunlaştığı görülmektedir. Bu araştırmada okul yöneticilerinin mesleki bağlılıklarını betimlerken öğretmenler üzerine yapılan araştırmalardan faydalanılacaktır.

Baysal ve Paksoy (1999) tarafından İstanbul’ da ki 5 devlet üniversitesinde farklı alanlarda çalışmakta olan 464 öğretim üyesi ve yardımcısıyla araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalar da Allen ve Meyer tarafından geliştirilmiş olan mesleğe ve kuruma bağlılık modeli test edilmek üzere Türkçeye uyarlanmış, bulgular neticesinde mesleğe bağlılık ve kuruma bağlılık değişkenlerinin aynı olmadığı, iki değişkeni de etkileyen alt faktörler olduğu belirlenmiştir.

Aydın (2010) tarafından İstanbul ili Tuzla ilçesindeki 500 ilköğretim öğretmeni üzerinde yapılan araştırmada, öğretmenlerin mesleki bağlılıklarına etki eden temel faktörleri tespit etmek amaçlanmıştır. Bu çalışmada işe katılım, iş tatmini, örgütsel yurttaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık öğretmenlerin mesleki bağlılıklarına etki eden temel faktörler olarak tespit edilmiştir. Bu çalışma sonucunda örgütsel bağlılık ile işe katılım faktörlerinin diğer faktörlere oranla öğretmenlerin mesleki bağlılıklarına daha fazla etkisinin olduğu belirtilmiştir.

Özmen ve arkadaşları (2003) akademisyenlerin mesleki bağlılıklarına ilişkin yapmış oldukları çalışmalar neticesinde akademisyenlerin mesleklerine bağlı oldukları kadar örgütlerine de bağlı oldukları belirtmişlerdir. Araştırmada akademisyenler daha iyi mesleki koşullar sağlandığı takdirde örgütlerini değiştirebileceklerini ifade etmişlerdir.

Uştu (2014) Şanlıurfa’nın merkez ilçesindeki 712 sınıf öğretmeniyle yapmış olduğu araştırmada, sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerinin ne düzeyde olduğunu ve bazı sosyo demografik özelliklerinin örgütsel bağlılıklarını yordama seviyelerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma bulguları ışığında sınıf öğretmenlerinin örgütsel ve mesleki bağlılık düzeyleriyle birlikte işten ayrılma

niyetleri de düşük çıkmıştır. Sınıf öğretmenlerinin işten ayrılma niyetlerinin düşük düzeyde çıkması istenilen bir sonuç olduğu buna karşın örgütsel ve mesleki bağlılık düzeylerinin düşük seviyede çıkmasının da ülkemiz eğitiminin geleceği açısından değerlendirilmesi gereken bir sonuç olduğu belirtilmiştir.

Ünal (2015) tarafından yapılan çalışmayla Samsun ilinin Atakum, İlkadım, Canik ve Tekkeköy ilçelerindeki 191 resmi ilk ve ortaokullarda çalışan 587 öğretmen ile iş doyumunu, yaşam doyumunu ve yaşam anlamı değişkenlerinin mesleki bağlılık üzerindeki etkilerinin düzeyini belirlemek amaçlanmış ve bu değişkenlerin demografik bazı özelliklere göre farklılaşma durumları tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre ilkokul ve ortaokullardaki öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının branş, okul kademesi ve görev yaptıkları okuldaki hizmet sürelerine göre farklılaştığı diğer değişkenlere göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca yapılan bu araştırmada iş doyumunu, yaşam doyumunu ve yaşam anlamının birlikte mesleki bağlılığı anlamlı şekilde yordadığı belirtilmektedir.

Zedef (2017) Konya ili Beyşehir İlçe merkezinde 490 öğretmenle yapmış olduğu araştırmada duygusal mesleki boyutun mesleki bağlılık boyutları arasında öğretmenlerde en yüksek düzeyde görünen alt boyut olduğunu ifade etmiştir. Devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütten ayrılma niyeti de demografik değişkenlere göre anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Bu araştırmada öğretmenlerin mesleki bağlılığını etkileyen en önemli faktörün kişisel faktörler olduğu ifade edilmiştir. Yine araştırma bulgularına göre duygusal, normatif ve devam bağlılıklarının kendi aralarında anlamlı ilişkiler içinde olduğu da ifade edilmiştir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okul güvenliği hakkındaki algılarının örgütsel ve mesleki bağlılık üzerindeki etkisinin incelendiği çalışmada Erçek (2018), öğretmenlerin okul güvenliğine ilişkin algılarının olumlu olması örgütsel ve mesleki bağlılık düzeylerinin de pozitif yönde arttırdığı belirtilmiştir (Erçek, 2018).

Özel okulda çalışan 246 öğretmen üzerinde yapılan başka bir araştırmada Çalık (2019) öğretmenlerin mesleki bağlılık, örgütsel bağlılık ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu araştırmada öğretmenlere tarama modeli ile mesleki bağlılık, örgütsel bağlılık ve Maslach tükenmişlik ölçekleri uygulanmıştır. Bu araştırmanın bulguları neticesinde öğretmenlerin mesleki, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik algıları

arasında pozitif ve negatif yönlü ilişkiler tespit edilmiş ve bu doğrultuda okul yönetici ve öğretmenlerine yönelik önerilerde geliştirilmiştir.

Ataç (2019) yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin denetim odaklarıyla mesleki bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu araştırma İstanbul ili Kartal ilçesinde devlet okullarında farklı kademelerde çalışan 400 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada Blau (2003) tarafından geliştirilen, Kırdök ve Utkan tarafından Türkçeye uyarlanan 22 maddelik Mesleki Bağlılık Ölçeği ile Dağ (1991) tarafından uyarlaması yapılan Rotter İç - Dış Kontrol Odağı Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ile denetim odakları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirtilmiştir.

Doğanülkü (2019) tarafından psikolojik danışmanların psikolojik öz-yeterliliklerinin mesleki bağlılıklarını yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla resmi devlet okulları ve RAM'da çalışan 246 psikolojik danışmanla yapılmış olan çalışma bulgularına göre psikolojik danışmanların psikolojik öz yeterliliklerinin mesleki bağlılıklarını yordayıcı güçte olduğu ve psikolojik öz-yeterlilikleriyle mesleki bağlılık ve alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Özgenel (2019) yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının performanslarını etkileyip etkilemediğini incelemiştir. Bu amaçla İstanbul Anadolu Yakasında 535 gönüllü öğretmenle çalışılmış ve öğretmenlerin mesleki bağlılıklarıyla performansları arasında “orta” düzeyde olumlu şekilde bir ilişki bulunmuştur. Araştırmada öğretmenlerin mesleki bağlılıkları performanslarını %15 düzeyinde etkileyen bir değişken olduğu ortaya çıkmıştır.

2.2.2. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Shann (1998) tarafından şehir merkezlerindeki 4 ortaokulda 92 öğretmen üzerinde yapılan çalışmada öğretmenlerin mesleklerinin farklı yönlerine vermiş oldukları önem ve memnuniyeti ölçmek amaçlanmıştır. Bu çalışmada öğretmen-öğrenci ilişkilerinin önem ve memnuniyet açısından üst düzeyde olduğu, buna karşın veli-öğretmen ilişkilerinde öğretmenlerin endişe düzeylerinin yüksek olduğu belirtilmiştir. Okul başarı düzeyi daha düşük okullardaki öğretmenlerin öğretmen-öğretmen ilişkilerinde okul başarı düzeyi daha yüksek okullardaki öğretmenlere oranla memnuniyet düzeylerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Araştırma

sonucunda okul yöneticilerine kararlarda öğretmen katılımına teşvik ve eğitim alanındaki yeniliklerin takibi konusunda tavsiyelerde bulunulmuştur.

Fernet ve arkadaşları (2012) tarafından Kanada Quebec’de görevli 586 okul müdürleri ile yapılan çalışmada çalışanların iş motivasyonunun tükenmişliğe ve bağlılığa etkisi incelenmiştir. Araştırma bulgularından biri de özerk motivasyonun çalışanların bağlılığını olumlu yönde etkilediğidir.

Canrinus ve arkadaşları (2012) Hollanda’da öğretmenlerle yapmış oldukları araştırmada mesleki bağlılık, iş memnuniyeti, öz-yeterlilik ve iş motivasyonlarındaki değişimler arasında bir ilişki olup olmadığını incelemiştir. Bu araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin mesleki bağlılıkları, iş ilişkileri, ücretteki memnuniyet, öz-yeterlilikleri ve öğretim harici sorumluluklar arasında olumlu yönde pozitif bir ilişki olduğu belirtilmiştir.

Shah ve Abualrob (2012) İslamabad’daki 17 ortaokulda çalışan 364 öğretmenle yapmış oldukları çalışmada mesleki dayanışmalarının öğretmenlerin mesleki bağlılıklarıyla olan ilişkisini incelemiştir. Bu çalışmada öğretmenlerdeki mesleki dayanışma ile mesleki bağlılıkları arasında çok güçlü olacak şekilde pozitif yönlü bir ilişki olduğu ifade edilmiştir.

Somech ve Bogler (2002) öğretmenlerin örgütsel ve mesleki bağlılığının öncülleri ve sonuçları hakkında İsrail’deki 25 ortaokul ve 27 lisede 983 öğretmenle yapılan araştırmada öğretmenin mesleki ve örgütsel bağlılığının karar verme sürecine katılım ve örgütsel vatandaşlık davranışı (OCB) ile ayırt edici ilişkisinin incelenmesi hedeflenmiştir. Yapılan araştırmayla mesleki ve örgütsel bağlılıkla ilgili farklı ilişki kalıpları tasvir edilmiştir.

Hung ve Liu (1999) öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını ölçmek amacıyla ölçek geliştirme çalışmaları yapmışlardır. Bu çalışmada öğretmenlerin mesleki bağlılığını yaş, cinsiyet, medeni durum görev süresi ve eğitim seviyesi gibi faktörlerin nedenli etkilediği tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu çalışmada medeni durum, yaş ve görev süresi bağlılıkla öneli ölçüde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Smith (2014) tarafından 16 okulda ve 118 yardımcı öğretmenle Kuzey Karolina’da öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ile bağıntıcılık, idealizimleri ve akademik bölümleri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmada, öğretmenlerin mesleki

bağlılıkları ile bağıntıcılık, idealizm ve akademik alanları arasında herhangi bir ilişki olmadığı belirlenmiştir.

Brown ve Rolloff (2011) Kolombiya’da lisede çalışan 461 öğretmenle yapmış oldukları araştırmada öğretmenlerin ekstra çalışmalar için geçirdikleri zaman ve tükenmişlikleri ile mesleki bağlılıkları arasındaki bağı açıklamaya çalışmışlardır. Araştırma bulgularına göre ekstralar için harcanan zamanla öğretmenlerin mesleki bağlılıkları arasında herhangi bir anlamlı ilişki bulunmamaktadır. Ancak yine araştırma bulgularına göre öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ve tükenmişlikleri arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu ifade edilmiştir.

Jepson ve arkadaşları (2006) 95 öğretmenle mesleki bağlılık, kişisel başarı hırsları, yaş ve cinsiyet gibi değişkenlerin öğretmenlerin algıladıkları işyeri stresine etkilerini incelemek için araştırmalar yapmışlar ve bu araştırma bulgularına göre mesleki bağlılık ile algılanan işyeri stresi arasındaki ilişkiyi negatif yönlü olarak belirtmişlerdir.

Borg ve Riding (1993) tarafından Dominik Cumhuriyetinde yapılan çalışmada öz yeterlilik, iş stresi ve iş tatmininin İngilizce öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarına etkilerini belirlemek amaçlanmıştır. Bu araştırma için 109 İngilizce ve İspanyolca içerik öğretmeni çalışmalara gönüllü olmuştur. Yapılan araştırmada öz yeterlilik ve kolektif yeterlilik ölçümlerinin zıt yönlü olmasına rağmen mesleki bağlılıkla ilişki düzeylerinin yüksek olduğu belirtilmektedir.

Klassen ve Chiu (2011) 434 öğretmen ve 379 öğretmen adayıyla yapmış oldukları çalışmada öğretmenlerin mesleki bağlılığı ve bırakma niyetlerini araştırmışlardır. Bu araştırmada öz yeterlilik, iş stresi ve öğretme bağlamı gibi değişkenlerin öğretmenlerin ve öğretmen adaylarının mesleki bağlılıklarını ve işi bırakma niyetlerini etkilediği yönünde bulgulara ulaşılmıştır. Aynı zamanda öğretmen adaylarının adanmışlık düzeyleri öğretmenlere göre daha yüksek olarak tespit edilmiştir. Öğretmen adaylarının genel stres düzeyleri ise daha düşük olduğu gözle çarpmaktadır.

Bu bölümde yer verdiğimiz mesleki bağlılıkla ilgili araştırmaların gerek yurtiçi gerekse yurtdışında öğretmenler üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Bunun nedeni okul yöneticilerinin mesleki bağlılıklarını inceleyen herhangi bir çalışmaya ulaşılabilir olmasıdır. Literatürde var olan araştırmalar göstermektedir ki

öğretmenlerin mesleki bağlılıkları tükenmişlik, iş tatmini, stres, motivasyon, bazı demografik özellikler gibi etkenlerden negatif ve pozitif yönlü olarak etkilenmektedir. Bu araştırma ile okul yöneticilerinin mesleki bağlılıklarını etkileyen bazı değişkenleri inceleyerek elde edilen verilerin literatürde eksik kalmış olan bir alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, okul yöneticilerinin mesleki bağlılıklarının bazı değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmeye çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda araştırma nicel araştırma yöntemi ve betimsel tarama modeline göre yürütülmüştür. Betimsel tarama modelinde, geçmiş ya da günümüz şartlarında var olan bir durum, var olduğu haliyle betimlenmeye çalışılır. Bu modelde birçok yapıdan oluşan evren hakkında genel bir yargının oluşması amacıyla alınan bir örneklem üzerinden çalışma yapılır (Karasar, 2012).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2018/2019 eğitim öğretim yılında İzmir ilinde bulunan resmi ilköğretim, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan 3179 okul yöneticisinden (müdür ve müdür yardımcısı) oluşturmaktadır. Araştırma için gerekli izinler alındıktan sonra araştırmaya katılmaya gönüllü olan ve ulaşılabilen okul yöneticilerine veri toplama araçları gönderilmiştir. Bu kapsamda 400 okul yöneticisine ulaşılmıştır. Eksik ve boş bırakılan ölçekler değerlendirme dışı bırakılmıştır. Değerlendirme dışı kalan anket sayısı 33 olup, 367 anket değerlendirmeye alınmıştır. Örneklem yöntemi olarak kolay ulaşılabılır durum örnekleme yöntemi kullanıldığı söylenebilir (Büyüköztürk vd., 2017). Bu yöntemde araştırmacılar kendilerine yakın olan ve kolay ulaşılabileceğini düşündükleri bir durumu seçerler (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Aşağıda araştırma katılan okul yöneticilerinin özellikleri Tablo 3.2.1’de verilmiştir.

Tablo 3.2.1: Okul Yöneticilerine Ait Demografik Bilgiler

Değişkenler	Gruplar	F	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	66	18,0
	Erkek	301	82,0
Medeni Durum	Evli	327	89,1
	Bekâr	40	10,9
Görev	Müdür	301	82,0
	Müdür Yardımcısı	66	18,0

Okul Kademesi	İlkokul	153	41,7
	Ortaokul	122	33,2
	Lise	92	25,1
Öğretmenlikte Geçen Süre	10 yıl ve altı	45	12,3
	11-15 yıl arası	61	16,6
	16-20 yıl arası	80	21,8
	21 yıl ve üzeri	181	49,3
Yöneticilikte Geçen Süre	4 yıl ve altı	119	32,4
	5-8 yıl arası	92	25,1
	9-12 yıl arası	56	15,3
	13-16 yıl arası	39	10,6
	17 yıl ve üzeri	61	16,6
Eğitim Durumu	Lisans	279	76,0
	Lisansüstü	88	24,0
Toplam		367	%100

Tablo 3.2.1. incelendiğinde toplam 367 katılımcıdan 66'sının kadın (%18,0) ve 301'inin erkek (82,0) olduğu; 327'sinin evli (%89,1), 40'ının bekar (%10,9) olduğu; 279'unun lisans mezunu (%76,0) ve 88'inin lisansüstü mezunu (24,0) olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan öğretmenlerden 301'i müdür (%82,0) olarak, 66'sı müdür yardımcısı (%18,0) olarak görev yapmaktadır. Katılımcıların 45'inin öğretmenlikte 10 yıl ve altında (%12,3) süresi olduğu görülürken, 61'inin 11-15 yıl arasında (%16,6), 80'inin (%21,8) 16-20 yıl arasında ve 181'inin (%49,3) 21 yıl ve üzerinde olduğu görülmektedir. Katılımcıların 119'unun (%32,4) yönetici olarak 4 yıl ve altı süre ile görev yaptığı görülürken, 92'sinin (%25,1) 5-8 yıl arası, 56'sının (%15,3) 9-12 yıl arası, 39'unun (%10,6) 13-16 yıl arası ve 61'inin (%16,6) 17 yıl ve üzeri süreyle görev yaptıkları görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler, 2018/2019 eğitim ve öğretim yılında okul yöneticilerinin demografik özelliklerinin (cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, göre türü, okul kademesi, öğretmenlik ve yöneticilik kıdemi) yer aldığı Bilgi Formu ve Mesleki Bağlılık Ölçeği kullanılarak toplanmıştır.

Mesleki Bağlılık Ölçeği (MBÖ): MBÖ, eğitimcilerin mesleki bağlılıklarını ölçmek amacıyla Blau (2003) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin uyarlama çalışması Utkan ve Kırdök (2018) tarafından yapılmıştır. Beşli Likert tipte olan MBÖ ölçeği; tamamen katılıyorum (5), katılıyorum (4), kararsızım (3), katılmıyorum (2) ve tamamen katılmıyorum (1) seçeneklerinden oluşmaktadır. MBÖ 22 maddeden ve 4 boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; duygusal, normatif, birikmiş maliyetler ve

alternatiflerin sınırlılığı boyutlarıdır. Ölçeğe ait ilk faktör, öğretmenlerin mesleklerine yönelik duygusal yakınlıklarını ifade eden 1, 2, 3, 4, 5 ve 6. maddelerden oluşan “duygusal bağlılık” boyutudur. Ölçekte bulunan ikinci faktör; öğretmenlerin, mevcut mesleklerine devam etme konusunda kendilerini sorumlu hissetme algısını ortaya koymayı amaçlayan “normatif bağlılık” boyutudur. Normatif bağlılık boyutu; 7, 8, 9, 10 ve 11. maddelerden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan üçüncü faktör, öğretmenlerin mesleklerine yönelik yaptıkları yatırımları ifade eden 12, 13, 14, 15, 16, 17 ve 18. maddelerden oluşan “birikmiş maliyetler” boyutudur. Ölçeğe ait dördüncü faktör, öğretmenlerin öğretmenlik mesleği dışındaki alternatif seçeneklere sahip olup olmama derecesini ifade eden “alternatiflerin sınırlılığı” boyutudur. Alternatiflerin sınırlılığı boyutu; 19, 20, 21 ve 22. maddelerden oluşmakta ve bu alt ölçekte bulunan dört madde tersten kodlanarak puanlanmaktadır. Araştırmada ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .883 olarak belirlenmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

Okul yöneticilerinin Mesleki Bağlılık Ölçeklerine ait basıklık, çarpıklık ve güvenilirlik katsayıları Tablo 3.4.1.’de görülmektedir.

Tablo 3.4.1. Mesleki Bağlılık Ölçeğinin Çarpıklık, Basıklık ve Güvenirlik Değerleri

	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach Alpha
Mesleki Bağlılık	-.898	-.203	.883

Tablo3.4.1. incelendiğinde ölçme araçlarına ait basıklık ve çarpıklık değerlerin -1 ile +1 arasında kaldığı görülmüş ve verilerin normal dağılım gösterdiğine karar verilmiştir. Ayrıca ölçeklerin güvenilirlik katsayılarının .70 ve üzeri olduğu tespit edilmiş ve ölçeklerin güvenilir olduğuna karar verilmiştir.

Mesleki bağlılık ve alt boyutlarında bağlılık düzeyleri “1.00-1.79 = çok düşük; 1.80-2.59 = düşük; 2.60-3.39 = orta; 3.40-4.19 = yüksek; 4.20-5.00 = çok yüksek” şeklinde değerlendirilmektedir.

Verilerin normal dağılım gösterdiği ve güvenilir olduğu anlaşılmış ve verilerin analizinde t testi ve anova analizleri yapılmıştır. Araştırmamızda “Okul yöneticilerinin mesleki bağlılık düzeyleri hangi düzeydedir?” alt problemine ilişkin okul yöneticilerinin mesleki bağlılık ölçeğine yönelik aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri bulunarak incelenmiştir.

“Okul yöneticilerinin mesleki bağlılıkları cinsiyetlerine, medeni durumlarına, eğitim durumlarına, görev türlerine, okul kademelerine, öğretmenlik kdemlerine ve yöneticilik kdemlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir? alt problemine ilişkin bulguların bağımsız gruplar t testi ve tek yönlü varyans analizleri (ANOVA) yapılmıştır. Tek yönlü varyans analizleri (ANOVA) sonucunda anlamlı farklılıkların hangi kademelerde grldğn belirlemek amacıyla Scheffe testi uygulanarak bulgular incelenmiştir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1. “Okul yöneticilerinin mesleki bağlılık düzeyleri ne düzeydedir?” Alt Problemine İlişkin Bulgular

Okul yöneticilerinin mesleki bağlılık ölçeklerine ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4.1.1.’de verilmektedir.

Tablo 4.1.1: Mesleki Bağlılık Ölçeğinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

	N	M	SD	Değerlendirme
Duygusal bağlılık		4.43	.60	Çok yüksek
Normatif bağlılık		3.83	.83	Yüksek
Birikmiş Maliyetler	367	3.74	.83	Yüksek
Alternatiflerin Sınırlılığı		2.15	1.02	Düşük
Mesleki Bağlılık		3.66	.53	Yüksek

Tablo 4.1.1. incelendiğinde okul yöneticilerinin mesleki duygusal bağlılıklarının “çok yüksek” (M=4.43; SD=.60), normatif bağlılıklarının “yüksek” (M=3.83; SD=.83), birikmiş maliyetlerin “yüksek” (M=3.74; SD=.83), alternatiflerin sınırlılığının “düşük” (M=2.15; SD=1.02) ve genel olarak mesleki bağlılıklarının “yüksek” (M=3.66; SD=.53) düzeyde olduğu görülmektedir.

4.2. “Okul yöneticilerinin mesleki bağlılıkları cinsiyetlerine, medeni durumlarına, eğitim durumlarına, görev türlerine, okul kademelerine, öğretmenlik kıdemlerine ve yöneticilik kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir? Alt Problemine İlişkin Bulgular

Okul yöneticilerinin mesleki bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık gösterip-göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları Tablo 4.2.1.’de verilmiştir.

Tablo 4.2.1: Okul Yöneticilerinin Mesleki Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre t-testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	M	SD	t	df	p
Duygusal Bağlılık	Kadın	66	4.52	.64	1.269	365	.205
	Erkek	301	4.41	.59			
Normatif Bağlılık	Kadın	66	3.83	.83	-.061	365	.951
	Erkek	301	3.83	.83			

Birikmiş Maliyetler	Kadın	66	3.72	.84			
	Erkek	301	3.74	.83	-.182	365	.856
Alternatiflerin Sınırlılığı	Kadın	66	2.35	1.10			
	Erkek	301	2.11	1.00	1.714	365	.087
Mesleki Bağlılık	Kadın	66	3.71	.52			
Toplam	Erkek	301	3.65	.53	.877	365	.381

Tablo 4.2.1. incelendiğinde okul yöneticilerinin duygusal bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($t_{[365]}=1.269$; $p>.05$). Başka bir ifadeyle kadın okul yöneticilerinin ($M=4.52$; $SD=.64$) duygusal bağlılık düzeyleri ile erkek okul yöneticilerinin ($M=4.41$; $SD=.59$) duygusal bağlılık düzeyleri benzerlik göstermektedir. Okul yöneticilerinin normatif bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($t_{[365]}=-.061$; $p>.05$). Başka bir ifadeyle kadın okul yöneticilerinin ($M=3.83$; $SD=.83$) normatif bağlılık düzeyleri ile erkek okul yöneticilerinin ($M=3.83$; $SD=.83$) normatif bağlılık düzeyleri benzerlik göstermektedir. Okul yöneticilerinin birikmiş maliyetler düzeylerinin cinsiyetlerine göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($t_{[365]}=-.182$; $p>.05$). Başka bir ifadeyle kadın okul yöneticilerinin ($M=3.72$; $SD=.84$) birikmiş maliyetler düzeyleri ile erkek okul yöneticilerinin ($M=3.74$; $SD=.83$) birikmiş maliyetler düzeyleri benzerlik göstermektedir. Okul yöneticilerinin alternatiflerin sınırlılığı düzeylerinin cinsiyetlerine göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($t_{[365]}=1.714$; $p>.05$). Başka bir ifadeyle kadın okul yöneticilerinin ($M=2.35$; $SD=1.10$) alternatiflerin sınırlılığı düzeyleri ile erkek okul yöneticilerinin ($M=2.11$; $SD=1.00$) alternatiflerin sınırlılığı düzeyleri benzerlik göstermektedir. Okul yöneticilerinin mesleki bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($t_{[365]}=.877$; $p>.05$). Başka bir ifadeyle kadın okul yöneticilerinin ($M=3.71$; $SD=.52$) mesleki bağlılık düzeyleri ile erkek okul yöneticilerinin ($M=3.65$; $SD=.53$) mesleki bağlılık düzeyleri benzerlik göstermektedir.

Okul yöneticilerinin mesleki bağlılık düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı farklılık gösterip-göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları Tablo 4.1.3.'de verilmiştir.

Tablo 4.2.2: Okul Yöneticilerinin Mesleki Bağlılık Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre t-testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	M	SD	t	df	p
-------------	---------	---	---	----	---	----	---

Duygusal Bağlılık	Evli	327	4.44	.59			
	Bekâr	40	4.38	.64	.575	365	.566
Normatif Bağlılık	Evli	327	3.84	.83			
	Bekâr	40	3.77	.83	.491	365	.624
Birikmiş Maliyetler	Evli	327	3.75	.81			
	Bekâr	40	3.63	.98	.779	45.850	.440
Alternatiflerin Sınırlılığı	Evli	327	2.20	1.02			
	Bekâr	40	1.79	.89	2.397	365	.017
Mesleki Bağlılık Toplam	Evli	327	3.68	.53			
	Bekâr	40	3.53	.49	1.640	365	.102

Tablo 4.2.2. incelendiğinde okul yöneticilerinin duygusal bağlılık düzeylerinin medeni durumlarına göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($t_{[365]}=.575$; $p>.05$). Başka bir ifadeyle evli okul yöneticilerinin ($M=4.44$; $SD=.59$) duygusal bağlılık düzeyleri ile bekâr okul yöneticilerinin ($M=4.38$; $SD=.64$) duygusal bağlılık düzeyleri benzerlik göstermektedir. Okul yöneticilerinin normatif bağlılık düzeylerinin medeni durumlarına göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($t_{[365]}=.491$; $p>.05$). Başka bir ifadeyle evli okul yöneticilerinin ($M=3.84$; $SD=.83$) normatif bağlılık düzeyleri ile bekâr okul yöneticilerinin ($M=3.77$; $SD=.84$) normatif bağlılık düzeyleri benzerlik göstermektedir. Okul yöneticilerinin birikmiş maliyetler düzeylerinin medeni durumlarına göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($t_{[45.850]}=.779$; $p>.05$). Başka bir ifadeyle evli okul yöneticilerinin ($M=3.75$; $SD=.81$) birikmiş maliyetler düzeyleri ile bekâr okul yöneticilerinin ($M=3.63$; $SD=.98$) birikmiş maliyetler düzeyleri benzerlik göstermektedir. Okul yöneticilerinin alternatiflerin sınırlılığı düzeylerinin medeni durumlarına göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($t_{[365]}=2.397$; $p<.05$). Evli okul yöneticilerinin ($M=2.20$; $SD=1.02$) alternatiflerin sınırlılığı düzeyleri bekâr okul yöneticilerinin ($M=1.79$; $SD=.89$) alternatiflerin sınırlılığı düzeylerinden yüksektir. Okul yöneticilerinin mesleki bağlılık düzeylerinin medeni durumlarına göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($t_{[365]}=.877$; $p>.05$). Başka bir ifadeyle evli okul yöneticilerinin ($M=3.68$; $SD=.53$) mesleki bağlılık düzeyleri ile bekâr okul yöneticilerinin ($M=3.53$; $SD=.49$) mesleki bağlılık düzeyleri benzerlik göstermektedir.

Okul yöneticilerinin mesleki bağlılık düzeylerinin eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık gösterip-göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları Tablo 4.1.4.'de verilmiştir.

Tablo 4.2.3: Okul Yöneticilerinin Mesleki Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Durumlarına Göre t-testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	M	SD	t	df	p
Duygusal Bağlılık	Lisans	279	4.47	.59	2.063	365	.040
	Lisansüstü	88	4.32	.60			
Normatif Bağlılık	Lisans	279	3.91	.83	3.492	365	.001
	Lisansüstü	88	3.57	.76			
Birikmiş Maliyetler	Lisans	279	3.80	.83	2.366	365	.019
	Lisansüstü	88	3.56	.80			
Alternatiflerin Sınırlılığı	Lisans	279	2.21	1.05	1.916	166.061	.057
	Lisansüstü	88	1.98	.91			
Mesleki Bağlılık Toplam	Lisans	279	3.72	.53	3.718	365	.000
	Lisansüstü	88	3.48	.48			

Tablo 4.2.3 incelendiğinde okul yöneticilerinin duygusal bağlılık düzeylerinin eğitim durumlarına göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($t_{[365]}=2.063$; $p<.05$). Lisans mezunu okul yöneticilerinin ($M=4.47$; $SD=.59$) duygusal bağlılık düzeyleri lisansüstü mezunu okul yöneticilerinin ($M=4.32$; $SD=.60$) duygusal bağlılık düzeylerinden yüksektir. Okul yöneticilerinin normatif bağlılık düzeylerinin eğitim durumlarına göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($t_{[365]}=3.492$; $p<.05$). Lisans mezunu okul yöneticilerinin ($M=3.91$; $SD=.83$) normatif bağlılık düzeyleri lisansüstü mezunu okul yöneticilerinin ($M=3.57$; $SD=.76$) normatif bağlılık düzeylerinden yüksektir. Okul yöneticilerinin birikmiş maliyetler düzeylerinin eğitim durumlarına göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($t_{[365]}=2.366$; $p<.05$). Lisans mezunu okul yöneticilerinin ($M=3.80$; $SD=.83$) birikmiş maliyetler düzeyleri lisansüstü mezunu okul yöneticilerinin ($M=3.56$; $SD=.80$) birikmiş maliyetler düzeylerinden yüksektir. Okul yöneticilerinin alternatiflerin sınırlılığı düzeylerinin eğitim durumlarına göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($t_{[166.061]}=1.916$; $p>.05$). Başka bir ifadeyle lisans mezunu okul yöneticilerinin ($M=2.21$; $SD=1.05$) alternatiflerin sınırlılığı düzeyleri ile lisansüstü mezunu okul yöneticilerinin ($M=1.98$; $SD=.91$) alternatiflerin sınırlılığı düzeyleri benzerlik göstermektedir. Okul yöneticilerinin mesleki bağlılık düzeylerinin eğitim durumlarına göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($t_{[365]}=3.718$; $p<.05$). Lisans mezunu okul yöneticilerinin ($M=3.72$; $SD=.53$) mesleki bağlılık düzeyleri lisansüstü mezunu okul yöneticilerinin ($M=3.48$; $SD=.48$) mesleki bağlılık düzeylerinden yüksektir.

Okul yöneticilerinin mesleki bağlılık düzeylerinin görev türlerine göre anlamlı farklılık gösterip-göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçları Tablo 4.1.5’de verilmiştir.

Tablo 4.2.4: Okul Yöneticilerinin Mesleki Bağlılık Düzeylerinin Görev Türlerine Göre t-testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	M	SD	t	df	p
Duygusal Bağlılık	Müdür Müdür Yard.	301 66	4.40 4.58	.61 .50	-2.583	113.012	.011
Normatif Bağlılık	Müdür Müdür Yard.	301 66	3.79 4.01	.84 .72	-1.976	365	.049
Birikmiş Maliyetler	Müdür Müdür Yard.	301 66	3.72 3.83	.84 .76	-.933	365	.351
Alternatiflerin Sınırlılığı	Müdür Müdür Yard.	301 66	1.93 3.15	.89 .96	-9.877	365	.000
Mesleki Bağlılık Top.	Müdür Müdür Yard.	301 66	3.60 3.95	.51 .49	-5.101	365	.000

Tablo 4.2.4 incelendiğinde okul yöneticilerinin duygusal bağlılık düzeylerinin görev türlerine göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($t_{[113.012]}=-2.583$; $p<.05$). Müdür yardımcılığı yapan okul yöneticilerinin ($M=4.58$; $SD=.50$) duygusal bağlılık düzeyleri müdürlük yapan okul yöneticilerinin ($M=4.40$; $SD=.61$) duygusal bağlılık düzeylerinden yüksektir. Okul yöneticilerinin normatif bağlılık düzeylerinin görev türlerine göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($t_{[365]}=-1.976$; $p<.05$). Müdür yardımcılığı yapan okul yöneticilerinin ($M=4.01$; $SD=.72$) normatif bağlılık düzeyleri müdürlük yapan okul yöneticilerinin ($M=3.79$; $SD=.84$) normatif bağlılık düzeylerinden yüksektir. Okul yöneticilerinin birikmiş maliyetler düzeylerinin görev türlerine göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($t_{[365]}=-.933$; $p>.05$). Başka bir ifadeyle müdürlük yapan okul yöneticilerinin ($M=3.72$; $SD=.84$) birikmiş maliyetler düzeyleri ile müdür yardımcılığı yapan okul yöneticilerinin ($M=3.83$; $SD=.76$) birikmiş maliyetler düzeyleri benzerlik göstermektedir. Okul yöneticilerinin alternatiflerin sınırlılığı düzeylerinin görev türlerine göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($t_{[365]}=-9.877$; $p<.05$). Başka bir ifadeyle müdür yardımcılığı yapan okul yöneticilerinin ($M=3.15$; $SD=.96$) alternatiflerin sınırlılığı düzeyleri müdürlük yapan okul yöneticilerinin ($M=1.93$; $SD=.89$) alternatiflerin sınırlılığı düzeylerinden yüksektir. Okul yöneticilerinin mesleki bağlılık düzeylerinin görev türlerine göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($t_{[365]}=-5.101$; $p<.05$). Müdür yardımcılığı yapan

okul yöneticilerinin ($M=3.95$; $SD=.49$) mesleki bağlılık düzeyleri müdürlük yapan okul yöneticilerinin ($M=3.60$; $SD=.51$) mesleki bağlılık düzeylerinden yüksektir.

Okul yöneticilerinin duygusal bağlılık düzeylerinin görev yaptıkları okul kademelerine göre anlamlı farklılık gösterip-göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.1.6.'te verilmiştir.

Tablo 4.2.5: Okul Yöneticilerinin Duygusal Bağlılık Düzeylerinin Görev Yaptıkları Okul Kademelerine Göre ANOVA Sonuçları

Okul Kademesi	N	M	SD	Varyansı			F	p	Fark	
				n	KT	df				
A-İlkokul	153	4.55	.56	G. Arası	3.69	2	1.84	5.207	.006	A>B A>C
B-Ortaokul	122	4.36	.60	G. İçi	129.1	364	.355			
C-Lise	92	4.32	.62	Toplam	132.8	366				
Toplam	367	4.43	.60							

Tablo 4.2.5 incelendiğinde okul yöneticilerinin duygusal bağlılık düzeylerinin görev yaptıkları okul kademelerine göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($F=5.207$; $p<.05$). Okul yöneticilerinin duygusal bağlılık düzeylerinin görev yaptıkları okul kademeleri göz önüne alındığında hangi kademelerde farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre; ilkokulda görev yapan okul yöneticilerinin ($M=4.55$; $SD=.56$) duygusal bağlılık düzeyleri ortaokulda görev yapan okul yöneticilerinin ($M=4.36$; $SD=.60$) ve lisede görev yapan okul yöneticilerinin ($M=4.32$; $SD=.62$) duygusal bağlılık düzeylerinden yüksektir.

Okul yöneticilerinin normatif bağlılık düzeylerinin görev yaptıkları okul kademelerine göre anlamlı farklılık gösterip-göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.1.7.'te verilmiştir.

Tablo 4.2.6: Okul Yöneticilerinin Normatif Bağlılık Düzeylerinin Görev Yaptıkları Okul Kademelerine Göre ANOVA Sonuçları

Okul Kademesi	N	M	SD	Varyansı			F	p	Fark	
				n	KT	df				
A-İlkokul	153	3.94	.82	G. Arası	3.66	2	1.83	2.682	.070	---
B-Ortaokul	122	3.80	.82	G. İçi	248.8	364	.684			
C-Lise	92	3.70	.82	Toplam	252.4	366				
Toplam	367	3.83	.83							

Tablo 4.2.6 incelendiğinde okul yöneticilerinin normatif bağlılık düzeylerinin görev yaptıkları okul kademelerine göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($F=2.682$; $p>.05$). Başka bir ifadeyle ilkokulda görev

yapan okul yöneticilerinin ($M=3.94$; $SD=.82$), ortaokulda görev yapan okul yöneticilerinin ($M=3.80$; $SD=.82$) ve lisede görev yapan okul yöneticilerinin ($M=3.70$; $SD=.82$) normatif bağlılık düzeyleri benzerlik göstermektedir.

Okul yöneticilerinin birikmiş maliyetler düzeylerinin görev yaptıkları okul kademelerine göre anlamlı farklılık gösterip-göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.1.8’te verilmiştir.

Tablo 4.2.7: Okul Yöneticilerinin Birikmiş Maliyetler Düzeylerinin Görev Yaptıkları Okul Kademelerine Göre ANOVA Sonuçları

Okul Kademesi	N	M	SD	Varyansı n Kaynağı	KT	df	KO	F	p	Fark
A-İlkokul	153	3.88	.81	G. Arası	5.95	2	.297	4.34	.014	A>C
B-Ortaokul	122	3.70	.83	G. İçi	249.5	364	.686			
C-Lise	92	3.56	.83	Toplam	255.5	366				
Toplam	367	3.74	.83							

Tablo 4.2.7 incelendiğinde okul yöneticilerinin birikmiş maliyetler düzeylerinin görev yaptıkları okul kademelerine göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($F=4.342$; $p<.05$). Okul yöneticilerinin birikmiş maliyetler düzeylerinin görev yaptıkları okul kademeleri göz önüne alındığında hangi kademelerde farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre; ilkokulda görev yapan okul yöneticilerinin ($M=3.88$; $SD=.81$) birikmiş maliyetler düzeyleri lisede görev yapan okul yöneticilerinin ($M=3.56$; $SD=.83$) birikmiş maliyetler düzeylerinden yüksektir.

Okul yöneticilerinin alternatiflerin sınırlılığı düzeylerinin görev yaptıkları okul kademelerine göre anlamlı farklılık gösterip-göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.1.9’te verilmiştir.

Tablo 4.2.8: Okul Yöneticilerinin Alternatiflerin Sınırlılığı Düzeylerinin Görev Yaptıkları Okul Kademelerine Göre ANOVA Sonuçları

Okul Kademesi	N	M	SD	Varyansı n Kaynağı	KT	df	KO	F	p	Fark
A-İlkokul	153	2.08	.98	G. Arası	1.85	2	.927	.886	.413	---
B-Ortaokul	122	2.16	1.07	G. İçi	380.9	364	1.04			
C-Lise	92	2.26	1.01	Toplam	382.8	366				
Toplam	367	2.15	1.02							

Tablo 4.1.9 incelendiğinde okul yöneticilerinin alternatiflerin sınırlılığı düzeylerinin görev yaptıkları okul kademelerine göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık

göstermediği görülmektedir ($F=.886$; $p>.05$). Başka bir ifadeyle ilkokulda görev yapan okul yöneticilerinin ($M=2.08$; $SD=.98$), ortaokulda görev yapan okul yöneticilerinin ($M=2.16$; $SD=1.07$) ve lisede görev yapan okul yöneticilerinin ($M=2.26$; $SD=1.01$) alternatiflerin sınırlılığı düzeyleri benzerlik göstermektedir.

Okul yöneticilerinin mesleki bağlılık düzeylerinin görev yaptıkları okul kademelerine göre anlamlı farklılık gösterip-göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.1.10'te verilmiştir.

Tablo 4.2.9: Okul Yöneticilerinin Mesleki Bağlılık Düzeylerinin Görev Yaptıkları Okul Kademelerine Göre ANOVA Sonuçları

Okul Kademesi	N	M	SD	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	p	Fark
A-İlkokul	153	3.75	.50	G. Arası	2.19	2	.1.09			
B-Ortaokul	122	3.62	.53	G. İçi	101.1	364	.278	3.94	.020	A>C
C-Lise	92	3.56	.54	Toplam	103.3	366				
Toplam	367	3.66	.53							

Tablo 4.2.9 incelendiğinde okul yöneticilerinin mesleki bağlılık düzeylerinin görev yaptıkları okul kademelerine göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($F=3.948$; $p<.05$). Okul yöneticilerinin mesleki bağlılık düzeylerinin görev yaptıkları okul kademeleri göz önüne alındığında hangi kademelerde farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre; ilkokulda görev yapan okul yöneticilerinin ($M=3.75$; $SD=.50$) mesleki bağlılık düzeyleri lisede görev yapan okul yöneticilerinin ($M=3.56$; $SD=.54$) mesleki bağlılık düzeylerinden yüksektir.

Okul yöneticilerinin duygusal bağlılık düzeylerinin öğretmenlikte geçen süreye göre anlamlı farklılık gösterip-göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.1.11'te verilmiştir.

Tablo 4.2.10: Okul Yöneticilerinin Duygusal Bağlılık Düzeylerinin Öğretmenlikte Geçen Süreye Göre ANOVA Sonuçları

Kıdem	N	M	SD	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	p	Fark
A-10 yıl -	45	4.42	.63	G. Arası	1.38	3	.460			
B-11-15 yıl	61	4.36	.66	G. İçi	131.4	363	.362	1.271	.284	---
C-16-20 yıl	80	4.36	.62	Toplam	132.8	366				
E-21 yıl +	181	4.49	.55							
Toplam	367	4.43	.60							

Tablo 4.2.10 incelendiğinde okul yöneticilerinin duygusal bağlılık düzeylerinin öğretmenlikte geçen süreye göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($F=1.271$; $p>.05$). Başka bir ifadeyle öğretmenlikte geçen süresi 10 yıl ve altı olan okul yöneticilerinin ($M=4.42$; $SD=.63$), öğretmenlikte geçen süresi 11-15 yıl arası olan okul yöneticilerinin ($M=4.36$; $SD=.66$), öğretmenlikte geçen süresi 16-20 yıl arası olan okul yöneticilerinin ($M=4.36$; $SD=.62$) ve öğretmenlikte geçen süresi 21 yıl ve üzeri olan okul yöneticilerinin ($M=4.49$; $SD=.55$) duygusal bağlılık düzeyleri benzerlik göstermektedir.

Okul yöneticilerinin normatif bağlılık düzeylerinin öğretmenlikte geçen süreye göre anlamlı farklılık gösterip-göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.1.12’te verilmiştir.

Tablo 4.2.11: Okul Yöneticilerinin Normatif Bağlılık Düzeylerinin Öğretmenlikte Geçen Süreye Göre ANOVA Sonuçları

Kıdem	N	M	SD	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	p	Fark
A-10 yıl -	45	3.72	.84	G. Arası	5.20	3	1.735			
B-11-15 yıl	61	3.90	.84	G. İçi	247.2	363	.681			
C-16-20 yıl	80	3.64	.92	Toplam	252.4	366		2.548	.056	---
E-21 yıl +	181	3.92	.76							
Toplam	367	3.83	.83							

Tablo 4.2.11 incelendiğinde okul yöneticilerinin normatif bağlılık düzeylerinin öğretmenlikte geçen süreye göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($F=2.548$; $p>.05$). Başka bir ifadeyle öğretmenlikte geçen süresi 10 yıl ve altı olan okul yöneticilerinin ($M=3.72$; $SD=.84$), öğretmenlikte geçen süresi 11-15 yıl arası olan okul yöneticilerinin ($M=3.90$; $SD=.84$), öğretmenlikte geçen süresi 16-20 yıl arası olan okul yöneticilerinin ($M=3.64$; $SD=.92$) ve öğretmenlikte geçen süresi 21 yıl ve üzeri olan okul yöneticilerinin ($M=3.92$; $SD=.76$) normatif bağlılık düzeyleri benzerlik göstermektedir.

Okul yöneticilerinin birikmiş maliyetler düzeylerinin öğretmenlikte geçen süreye göre anlamlı farklılık gösterip-göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.1.13’te verilmiştir.

Tablo 4.2.12: Okul Yöneticilerinin Birikmiş Maliyetler Düzeylerinin Öğretmenlikte Geçen Süreye Göre ANOVA Sonuçları

Kıdem	N	M	SD	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	p	Fark
-------	---	---	----	-------------------	----	----	----	---	---	------

A-10 yıl -	45	3.63	.91	G. Arası	2.81	3	.939			
B-11-15 yıl	61	3.75	.75	G. İçi	252.7	363	.696			
C-16-20 yıl	80	3.62	.96	Toplam	255.5	366		1.348	.258	---
E-21 yıl +	181	3.82	.77							
Toplam	367	3.74	.83							

Tablo 4.2.12 incelendiğinde okul yöneticilerinin birikmiş maliyetler düzeylerinin öğretmenlikte geçen süreye göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($F=1.348$; $p>.05$). Başka bir ifadeyle öğretmenlikte geçen süresi 10 yıl ve altı olan okul yöneticilerinin ($M=3.63$; $SD=.91$), öğretmenlikte geçen süresi 11-15 yıl arası olan okul yöneticilerinin ($M=3.75$; $SD=.75$), öğretmenlikte geçen süresi 16-20 yıl arası olan okul yöneticilerinin ($M=3.62$; $SD=.96$) ve öğretmenlikte geçen süresi 21 yıl ve üzeri olan okul yöneticilerinin ($M=3.82$; $SD=.77$) birikmiş maliyetler düzeyleri benzerlik göstermektedir.

Okul yöneticilerinin alternatiflerin sınırlılığı düzeylerinin öğretmenlikte geçen süreye göre anlamlı farklılık gösterip-göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.1.14’te verilmiştir.

Tablo 4.2.13: Okul Yöneticilerinin Alternatiflerin Sınırlılığı Düzeylerinin Öğretmenlikte Geçen Süreye Göre ANOVA Sonuçları

Kıdem	N	M	SD	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	p	Fark
A-10 yıl -	45	2.13	1.16	G. Arası	1.00	3	.335			
B-11-15 yıl	61	2.05	.97	G. İçi	381.8	363	1.052			
C-16-20 yıl	80	2.22	1.01	Toplam	382.8	366		.318	.812	---
E-21 yıl +	181	2.16	1.00							
Toplam	367	2.15	1.02							

Tablo 4.2.13 incelendiğinde okul yöneticilerinin alternatiflerin sınırlılığı düzeylerinin öğretmenlikte geçen süreye göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($F=.318$; $p>.05$). Başka bir ifadeyle öğretmenlikte geçen süresi 10 yıl ve altı olan okul yöneticilerinin ($M=2.13$; $SD=1.16$), öğretmenlikte geçen süresi 11-15 yıl arası olan okul yöneticilerinin ($M=2.05$; $SD=.97$), öğretmenlikte geçen süresi 16-20 yıl arası olan okul yöneticilerinin ($M=2.22$; $SD=1.01$) ve öğretmenlikte geçen süresi 21 yıl ve üzeri olan okul yöneticilerinin ($M=2.16$; $SD=1.00$) alternatiflerin sınırlılığı düzeyleri benzerlik göstermektedir.

Okul yöneticilerinin mesleki bağlılık düzeylerinin öğretmenlikte geçen süreye göre anlamlı farklılık gösterip-göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo4.1.15’te verilmiştir.

Tablo 4.2.14: Okul Yöneticilerinin Mesleki Bağlılık Düzeylerinin Öğretmenlikte Geçen Süreye Göre ANOVA Sonuçları

Kıdem	N	M	SD	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	p	Fark
A-10 yıl -	45	3.59	.57	G. Arası	1.57	3	.525			
B-11-15 yıl	61	3.64	.50	G. İçi	101.7	363	.280			
C-16-20 yıl	80	3.57	.57	Toplam	103.3	366		1.874	.134	---
E-21 yıl +	181	3.72	.50							
Toplam	367	3.66	.53							

Tablo 4.2.14 incelendiğinde okul yöneticilerinin mesleki bağlılık düzeylerinin öğretmenlikte geçen süreye göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($F=1.874$; $p>.05$). Başka bir ifadeyle öğretmenlikte geçen süresi 10 yıl ve altı olan okul yöneticilerinin ($M=3.59$; $SD=.57$), öğretmenlikte geçen süresi 11-15 yıl arası olan okul yöneticilerinin ($M=3.64$; $SD=.50$), öğretmenlikte geçen süresi 16-20 yıl arası olan okul yöneticilerinin ($M=3.57$; $SD=.57$) ve öğretmenlikte geçen süresi 21 yıl ve üzeri olan okul yöneticilerinin ($M=3.72$; $SD=.50$) mesleki bağlılık düzeyleri benzerlik göstermektedir.

Okul yöneticilerinin duygusal bağlılık düzeylerinin yöneticilikte geçen süreye göre anlamlı farklılık gösterip-göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.1.16.’te verilmiştir.

Tablo 4.2.15: Okul Yöneticilerinin Duygusal Bağlılık Düzeylerinin Yöneticilikte Geçen Süreye/Yöneticilik Kıdemine Göre ANOVA Sonuçları

Yöneticilik Kıdemi	N	M	SD	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	p	Fark
A-4 yıl -	119	4.45	.62	G. Arası	1.72	4	.431			
B-5-8 yıl	92	4.37	.58	G. İçi	131.0	362	.362			
C-9-12 yıl	56	4.49	.58	Toplam	132.8	366		1.190	.315	---
D-13-16 yıl	39	4.29	.66							
E-17 yıl +	61	4.51	.55							
Toplam	367	4.43	.60							

Tablo 4.2.15 incelendiğinde okul yöneticilerinin duygusal bağlılık düzeylerinin yöneticilikte geçen süreye/yöneticilik kıdemine göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($F=1.190$; $p>.05$). Başka bir ifadeyle yöneticilikte geçen süresi 4 yıl ve altı olan okul yöneticilerinin ($M=4.45$; $SD=.62$),

yöneticilikte geçen süresi 5-8 yıl arası olan okul yöneticilerinin (M=4.37; SD=.58), yöneticilikte geçen süresi 9-12 yıl arası olan okul yöneticilerinin (M=4.49; SD=.58), yöneticilikte geçen süresi 13-16 yıl arası olan okul yöneticilerinin (M=4.29; SD=.66) ve yöneticilikte geçen süresi 17 yıl ve üzeri olan okul yöneticilerinin (M=4.51; SD=.55) duygusal bağlılık düzeyleri benzerlik göstermektedir.

Okul yöneticilerinin normatif bağlılık düzeylerinin yöneticilikte geçen süreye göre anlamlı farklılık gösterip-göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.1.17’te verilmiştir.

Tablo 4.2.16.: Okul Yöneticilerinin Normatif Bağlılık Düzeylerinin Yöneticilikte Geçen Süreye Göre ANOVA Sonuçları

Yöneticilik Süresi	N	M	SD	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	p	Fark
A-4 yıl -	119	3.89	.80	G. Arası	8.20	4	2.05			
B-5-8 yıl	92	3.82	.80	G. İçi	244.2	362	.675			
C-9-12 yıl	56	3.69	.92	Toplam	252.4	366		3.041	.017	E>D
D-13-16 yıl	39	3.53	1.00							
E-17 yıl +	61	4.06	.62							
Toplam	367	3.83	.83							

Tablo 4.2.16 incelendiğinde okul yöneticilerinin normatif bağlılık düzeylerinin yöneticilikte geçen süreye göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($F=3.041$; $p<.05$). Okul yöneticilerinin normatif bağlılık düzeylerinin yöneticilikte geçen süreleri göz önüne alındığında hangi kademelerde farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre; 17 yıl ve üzeri süreyle yöneticilik yapan okul yöneticilerinin (M=4.06; SD=.62) normatif bağlılık düzeyleri 13-16 yıl ve arası süreyle yöneticilik yapan okul yöneticilerinin (M=3.53; SD=1.00) normatif bağlılık düzeylerinden yüksektir.

Okul yöneticilerinin birikmiş maliyetler düzeylerinin yöneticilikte geçen süreye göre anlamlı farklılık gösterip-göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.1.18’te verilmiştir.

Tablo 4.2.17: Okul Yöneticilerinin Birikmiş Maliyetler Düzeylerinin Yöneticilikte Geçen Süreye Göre ANOVA Sonuçları

Yöneticilik Süresi	N	M	SD	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	p	Fark
A-4 yıl -	119	3.75	.88	G. Arası	5.50	4	1.37			
B-5-8 yıl	92	3.79	.78	G. İçi	250.0	362	.691	1.991	.095	---
C-9-12 yıl	56	3.66	.84	Toplam	255.5	366				

D-13-16 yıl	39	3.45	.98
E-17 yıl +	61	3.90	.66
Toplam	367	3.74	.83

Tablo 4.2.17. incelendiğinde okul yöneticilerinin birikmiş maliyetler düzeylerinin yöneticilikte geçen süreye göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($F=1.991$; $p>.05$). Başka bir ifadeyle yöneticilikte geçen süresi 4 yıl ve altı olan okul yöneticilerinin ($M=3.75$; $SD=.88$), yöneticilikte geçen süresi 5-8 yıl arası olan okul yöneticilerinin ($M=3.79$; $SD=.78$), yöneticilikte geçen süresi 9-12 yıl arası olan okul yöneticilerinin ($M=3.66$; $SD=.84$), yöneticilikte geçen süresi 13-16 yıl arası olan okul yöneticilerinin ($M=3.45$; $SD=.98$) ve yöneticilikte geçen süresi 17 yıl ve üzeri olan okul yöneticilerinin ($M=3.90$; $SD=.66$) birikmiş maliyetler düzeyleri benzerlik göstermektedir.

Okul yöneticilerinin alternatiflerin sınırlılığı düzeylerinin yöneticilikte geçen süreye göre anlamlı farklılık gösterip-göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.1.19.'te verilmiştir.

Tablo 4.2.18: Okul Yöneticilerinin Alternatiflerin Sınırlılığı Düzeylerinin Yöneticilikte Geçen Süreye Göre ANOVA Sonuçları

Yöneticilik Süresi	N	M	SD	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	p	Fark
A-4 yıl -	119	2.27	1.02	G. Arası	6.31	4	1.57			
B-5-8 yıl	92	2.10	1.05	G. İçi	376.5	362	1.04			
C-9-12 yıl	56	1.92	.95	Toplam	382.8	366		1.516	.197	---
D-13-16 yıl	39	2.33	1.10							
E-17 yıl +	61	2.11	.94							
Toplam	367	2.15	1.02							

Tablo 4.2.18 incelendiğinde okul yöneticilerinin alternatiflerin sınırlılığı düzeylerinin yöneticilikte geçen süreye göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($F=1.516$; $p>.05$). Başka bir ifadeyle yöneticilikte geçen süresi 4 yıl ve altı olan okul yöneticilerinin ($M=2.27$; $SD=1.02$), yöneticilikte geçen süresi 5-8 yıl arası olan okul yöneticilerinin ($M=2.10$; $SD=1.05$), yöneticilikte geçen süresi 9-12 yıl arası olan okul yöneticilerinin ($M=1.92$; $SD=.95$), yöneticilikte geçen süresi 13-16 yıl arası olan okul yöneticilerinin ($M=2.33$; $SD=1.10$) ve yöneticilikte geçen süresi 17 yıl ve üzeri olan okul yöneticilerinin ($M=2.11$; $SD=.94$) alternatiflerin sınırlılığı düzeyleri benzerlik göstermektedir.

Okul yöneticilerinin mesleki bağlılık düzeylerinin yöneticilikte geçen süreye göre anlamlı farklılık gösterip-göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.1.20’de verilmiştir.

Tablo 4.2.19: Okul Yöneticilerinin Mesleki Bağlılık Düzeylerinin Yöneticilikte Geçen Süreye Göre ANOVA Sonuçları

Yöneticilik Süresi	N	M	SD	Varyansı n Kaynağı	KT	df	KO	F	p	Fark
A-4 yıl -	119	3.70	.53	G. Arası	2.54	4	.636			
B-5-8 yıl	92	3.65	.51	G. İçi	100.7	362	.278			
C-9-12 yıl	56	3.58	.51	Toplam	103.3	366		2.284	.060	---
D-13-16 yıl	39	3.49	.59							
E-17 yıl +	61	3.77	.49							
Toplam	367	3.66	.53							

Tablo 4.1.20 incelendiğinde okul yöneticilerinin mesleki bağlılık düzeylerinin yöneticilikte geçen süreye göre istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($F=2.284$; $p>.05$). Başka bir ifadeyle yöneticilikte geçen süresi 4 yıl ve altı olan okul yöneticilerinin ($M=3.70$; $SD=.53$), yöneticilikte geçen süresi 5-8 yıl arası olan okul yöneticilerinin ($M=3.65$; $SD=.51$), yöneticilikte geçen süresi 9-12 yıl arası olan okul yöneticilerinin ($M=3.58$; $SD=.51$), yöneticilikte geçen süresi 13-16 yıl arası olan okul yöneticilerinin ($M=3.49$; $SD=.59$) ve yöneticilikte geçen süresi 17 yıl ve üzeri olan okul yöneticilerinin ($M=3.77$; $SD=.49$) mesleki bağlılık düzeyleri benzerlik göstermektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

Alan yazın incelendiğinde okul yöneticilerinin doğrudan mesleki bağlılıklarına yönelik bir çalışmaya rastlanmamaktadır. Eğitim ve öğretim alanındaki mesleki bağlılık çalışmalarının daha çok farklı branşlardaki öğretmenlerle çalışılarak yapıldığı anlaşılmaktadır. Bu yüzden bu bölümde okul yöneticileriyle yapmış olduğumuz çalışmanın bulguları ile eğitim alanında öğretmenlerle yapılmış olan diğer mesleki bağlılık çalışmalarının bulguları karşılaştırılmış ve tartışılmıştır.

Bu araştırma bulgularına göre okul yöneticilerinin genel mesleki bağlılık düzeyleri “yüksek” düzeyde olduğu görülmektedir. Duygusal bağlılık alt boyutunda ise okul yöneticilerinin duygusal bağlılık düzeylerinin “çok yüksek” olduğu görülmektedir. Ataç (2019) öğretmenlerle yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin genel mesleki bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Çalık (2019) özel okulda çalışan sınıf öğretmenleriyle yapmış olduğu çalışmada sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılık düzeylerini orta düzey olarak belirtmiştir. Uştü (2014) yapmış olduğu araştırmada ise öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını düşük düzeyde bulmuştur. Yapmış olduğu aynı araştırmada öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerini ortanın altı, devam bağlılığı düzeylerini de düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Shah ve Abdulrob (2012) ise öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerinin mesleki bağlılık ve alt boyutlarında yüksek seviyede olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu verilere bakarak eğitim alanında öğretmenlerle mesleki bağlılık konulu yapılan çalışmalarda birbirinden farklı sonuçlara ulaşıldığı anlaşılmaktadır. Bu farklılıklara öğretmenlerin demografik özellikleri, çalışma ortam ve şartları gibi faktörlerin neden olabileceği düşünülmektedir. Bu çalışmada okul yöneticilerinin mesleki bağlılıklarının yüksek ve duygusal bağlılıkların ise çok yüksek çıkması okul yöneticilerinin işlerinin isteyerek ve severek yaptıkları anlamına gelmektedir. Bu husus eğitim açısından istenilen bir durum olduğu söylenebilir.

Bu araştırma bulgularına göre okul yöneticilerinin mesleki bağlılık düzeylerinin **cinsiyet** değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Aynı

şekilde ölçeğin alt boyutlarında da anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Benzer çalışmalarda Ünal (2015) öğretmenlerin mesleki bağlılıklarıyla cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulamamasına rağmen Uştü (2014) yapmış olduğu çalışmada kadın öğretmenler lehine anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. Başka bir çalışmada Özgenel (2019) erkek öğretmenlerin normatif bağlılık, birikmiş maliyetler ve alternatiflerin sınırlılığı alt boyutlarındaki bağlılık düzeylerinin kadın öğretmenlerden yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Hung ve Liu (1999) ise yapmış oldukları çalışmada mesleki bağlılık ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Literatürde farklı çalışmalarda farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Bu çalışmada kadın ve erkek yöneticiler arasında mesleki bağlılık konusunda farklılık bulunmaması, kadın yöneticilerinde en az erkek okul yöneticileri kadar mesleğine bağlı olduklarını ve okul yöneticiliğini ideal bir meslek olarak gördüklerini göstermektedir. Bu durum eğitim ve öğretim faaliyetlerinin sağlıklı bir şekilde yürütülmesi açısından istenilen bir durum olarak görülmektedir. Ayrıca bu çalışmada dikkat çekici bir bulguda istatistiksel olarak alternatiflerin sınırlılığı boyutunda kadın ve erkek okul yöneticilerinin bağlılık düzeylerinin düşük çıkmasıdır. Bu durumun okul yöneticilerinin cinsiyet fark etmeksizin kendilerini okul yöneticiliğine adadıkları ve başka bir meslekte olmayı düşünmedikleri şeklinde yorumlanabilir.

Okul yöneticilerinin mesleki bağlılık, duygusal bağlılık, birikmiş maliyetler ve normatif bağlılık düzeyleri medeni durum değişkenine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak alternatiflerin sınırlılığı boyutunda evli okul yöneticileri ile bekâr okul yöneticileri arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Öğretmenlerle yapılan benzer çalışmalarda Ergen (2016) sınıf öğretmenleriyle yapmış olduğu çalışmanın neticesinde medeni durum değişkeninin mesleki bağlılığı önemli ölçüde etkilemediği sonucuna ulaşmıştır. Ancak Uştü (2014) yapmış olduğu araştırma sonucunda bekar öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeylerinin evli öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Hung ve Liu (1999) ise çalışmasında evli öğretmenler lehine anlamlı bir farklılığın olduğunu belirtmektedir. Okul yöneticileriyle yapmış olduğumuz bu çalışmada evli ve bekar okul yöneticilerin toplam mesleki bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılıklar gözükmesine de alternatiflerin sınırlılığı alt boyutundaki bağlılık düzeyleri evli okul yöneticilerinin “düşük”, bekâr okul yöneticilerinin ise “çok düşük” olması dikkat çekici bir

neticedir. Bu verilere bakarak bekar okul yöneticilerinin evli meslektaşlarına göre daha fazla mesleki gelişim çalışmalarına yönelmeleri ve kariyer basamaklarını zorlamaları muhtemeldir.

Okul yöneticilerinin mesleki bağlılık, duygusal bağlılık, birikmiş maliyetler ve normatif bağlılık düzeyleri eğitim durumlarına göre (lisans/lisansüstü) incelendiğinde lisans eğitimi mezunu okul yöneticilerinin lisansüstü eğitim mezunu okul yöneticilerinin bağlılık düzeylerinden yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum literatür tarandığında öğretmenlerle yapılan çalışmalarda farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Ataç (2019) öğretmenlerle yapmış olduğu çalışmada lisansüstü mezunu öğretmenlerin birikmiş maliyetler ve alternatiflerin sınırlılığı düzeylerinin lisans mezunu öğretmenlerden daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Öğretmenlerle yapılan farklı bir çalışmada Ustu'da (2014) lisansüstü eğitim gören öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının lisans mezunu öğretmenlerin bağlılık düzeylerinden daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Doğanülkü (2019) psikolojik danışmanlarla yapmış olduğu çalışmada lisansüstü mezunu olan psikolojik danışmanların mesleki bağlılıklarını lisans mezunu olanlara oranla anlamlı derecede yüksek olarak bulmuştur. Morrow ve Writh, (1989) ise bağlılık ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığını sonucuna ulaşmıştır. Alan yazını tarandığında lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeyleri daha yüksek çıkan araştırmalar (Ataç, 2019; Doğanülkü, 2019; Ustu, 2014) çoğunlukta olsa da mesleki bağlılıkla eğitim durumu değişkeni arasında ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşan çalışmalarda (Ustu, 2014; Kurz, 2006; Morrow ve Writh, 1989) bulunmaktadır. Yapmış olduğumuz bu araştırmanın sonuçları lisans mezunu okul yöneticilerinin mesleki bağlılıklarından daha yüksek çıkması nedeniyle öğretmenlerle yapılan benzer çalışmaların sonuçlarından ayrılmaktadır. Ayrıca birikmiş maliyetler alt boyutunda lisans eğitimi mezunu olan okul yöneticilerinin bağlılık düzeylerinin, lisansüstü eğitim mezunu olan okul yöneticilerinin bağlılık düzeylerinden yüksek çıkması dikkat çekicidir. Lisans mezunu okul yöneticilerinin meslekleriyle alakalı şimdiye kadarki yapmış oldukları yatırımların, harcamaların, almış oldukları eğitimlerin yeterliliğine, lisansüstü eğitim mezunu okul yöneticilerine oranla daha fazla inandıkları anlaşılmaktadır. Lisans mezunu okul yöneticilerinin bu algılarının lisansüstü eğitim yapmamaları hususunda belirleyici bir etken olabileceği gibi mesleki gelişimlerini de olumsuz etkilemesi muhtemeldir.

Okul yöneticilerinin mesleki bağlılık düzeylerini görev türlerine göre incelediğimizde veri sonuçları bize mesleki bağlılık, duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve alternatiflerin sınırlılığı boyutlarında anlamlı farklılıkların olduğunu göstermektedir. Anlamlı farklılıkların olduğu boyutlarda müdür yardımcısı olarak görev yapan okul yöneticilerinin bağlılık düzeyleri müdür olarak görev yapan okul yöneticilerinin bağlılık düzeylerinden yüksek görünmektedir. Özellikle alternatiflerin sınırlılığı boyutunda istatistiksel anlamda belirgin bir farklılık görülmektedir. Müdür olarak görev yapan okul yöneticilerinin bağlılık düzeyleri “düşük”, müdür yardımcısı olarak görev yapan okul yöneticilerinin bağlılık düzeyleri “orta” olarak görülmektedir. Okul yöneticilerinin yaptıkları görev ile mesleki bağlılıkları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara literatürde karşılaşılmamaktadır. Ancak örgütsel bağlılık konulu bir çalışmada Aksanaklı ve İnandı' nın (2018) bulgularına göre müdür ve müdür yardımcılarının örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Buna karşı Cihangiroğlu ve arkadaşlar (2015) hemşirelerle yapmış oldukları çalışmada yönetici görevi bulunan hemşirelerin mesleki bağlılık düzeylerini yönetici görevi olmayan hemşirelere oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonucu yönetici hemşirelerin sorumluluk duygularından ve mesleki alanda liderlik özelliklerinden kaynaklanabileceği de ifade edilmiştir. Yapmış olduğumuz bu çalışmada müdür yardımcısı yöneticilerin mesleki bağlılık düzeylerinin müdürlere göre yüksek çıkması müdür yardımcısı yöneticilerin mesleklerini severek ve isteyerek yaptıklarını işaret etmektedir. Bunun yanı sıra müdür yardımcısı okul yöneticilerin mesleki kariyerlerinde yükselebilecekleri alanların müdürlere oranla daha fazla olmasının mesleki bağlılıklarını olumlu yönde etkileyebileceği de söylenebilir. Bu durum farklı bir açıdan değerlendirildiğinde ise okul müdürlerinin müdür yardımcılara oranla okul yönetimi, eğitim faaliyetlerinin planlanması ve sürdürülmesindeki görevleri; öğretmen, öğrenci, veli, bakanlık vb. karşı olan sorumluluklarının daha fazla olması üzerlerindeki stresi ve tükenmişliği tetikleyerek mesleki bağlılıklarını olumsuz etkilediği şeklinde yorumlanabilir. Nitekim literatür taramalarında mesleki bağlılık ile işyeri stresi (Jepson ve arkadaşları, 2006) ve tükenmişlik (Çalık, 2019) arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Okul yöneticilerinin duygusal bağlılık, birikmiş maliyetler genel mesleki bağlılık düzeyleri görev yaptıkları okul kademeleri baz alındığında anlamlı farklılıklar

göstermektedir. İlkokulda görev yapan okul yöneticilerinin bu boyutlardaki bağıllık düzeyleri ortaokul ve lisede görev yapan okul yöneticilerinininkinden yüksektir. Yine aynı şekilde sınıf öğretmeni okul yöneticilerinin mesleki bağıllık ve birikmiş maliyetler boyutlarında da yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerle yapılan bir araştırmada Ünal (2015) sınıf öğretmenlerinin mesleki bağıllık düzeylerinin diğer branş öğretmenlerinden yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Buda bizim araştırmamızın sonuçlarını desteklemektedir. Ancak Ataç (2019) yapmış olduğu araştırmada lise ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin genel mesleki bağıllık ve alt boyutlarındaki bağıllık düzeylerinin ilkokulda görev yapan öğretmenlerinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ataç (2019) yapmış olduğu araştırma sonuçlarıyla bizim çalışmamız istatistiksel olarak farklılık göstermektedir. Anlaşılacağı üzere alan yazında öğretmenlerle yapılan çalışmaların bazılarında eğitim kademesi yükseldikçe mesleki bağıllık artmakta bazılarında ise azalmaktadır. Yapmış olduğumuz araştırma bulgularından yola çıkacak olursak ve ilkokulda görev yapan okul yöneticilerin çok büyük bir bölümünün de sınıf öğretmeni olduğu düşünülürse sınıf öğretmeni olan okul yöneticilerinin mesleki bağıllık ve duygusal bağıllık düzeyleri diğer branşlardaki okul yöneticilerinden yüksektir. Bu noktadan hareketle sınıf öğretmenlerinin okul yöneticiliği görevine diğer alanlardaki öğretmenlere nazaran daha istekli ve bağılı oldukları söylenebilir.

Bu araştırmada okul yöneticilerinin genel mesleki bağıllık ve alt boyutlarındaki bağıllık düzeyleri öğretmenlikte geçen süreye göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Benzer bir çalışmada Kurşunluoğlu ve Tanrıoğlu (2010) öğretmenlerin örgütsel bağıllık düzeyleriyle mesleki kıdemleri arasında anlamlı farklılıkların olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Ancak literatür taraması yapıldığında bazı çalışmalarda farklı sonuçlara da ulaşıldığı anlaşılmaktadır. Özgenel (2019) çalışmasında öğretmenlerin kıdemleri arttıkça duygusal bağıllıklarının azaldığı; normatif, alternatiflerin sınırlılığı ve genel mesleki bağıllık düzeylerinin ise arttığı sonucuna ulaşmıştır. Uştü ve Tümkaya (2017) ise öğretmenlerin çalıştıkları süreler arttıkça duygusal bağıllıklarının da arttığını ifade etmişlerdir. Alan yazında öğretmenlerle farklı sonuçlara ulaşılmış olsa da bu çalışmada okul yöneticilerinin öğretmenlikte geçirdikleri süreler mesleki bağıllık ve alt boyutlarında anlamlı farklılıklar göstermemiştir.

Okul yöneticilerinin mesleki bağlılık ve alt boyutları yöneticilikte geçen süreye göre incelendiğinde sadece normatif bağlılık boyutunda anlamlı farklılıklara rastlanmaktadır. 17 yıl üzeri yöneticilik yapan okul yöneticilerinin normatif bağlılık düzeyleri gruplar arasında en yüksek seviyede olmasına karşın anlamlı farklılıklar sadece 17 yıl üstü ve 13 – 16 yıl arası yöneticilik yapan okul yöneticileri arasında görülmektedir. Bu nedenle yöneticilikteki kıdem yılı ile normatif bağlılık arasında negatif ya da pozitif yönlü bir ilişki olduğu söylenememektedir. Bu çalışmadaki farklılıkların kişisel farklılıklardan kaynaklandığı düşünülmektedir.

5.2. Öneriler

Okul yöneticilerinin mesleki bağlılıklarını etkileyen bazı değişkenleri belirlemeye yönelik yapılan araştırmamıza göre aşağıdaki öneriler sunulabilir.

- Bu araştırma nicel bir araştırma olup, okul yöneticilerinin mesleki bağlılık düzeylerini bazı değişkenlere göre farklılaşma durumunu ve aralarındaki ilişkiyi incelemiştir. Okul yöneticilerinin mesleki bağlılık düzeyleri ile alakalı literatürde farklı çalışmalar bulunmadığından bundan sonraki araştırmalarda okul yöneticilerinin mesleki bağlılıkları ile okul iklimi, tükenmişlik, performans gibi farklı değişkenler arasındaki ilişkiler incelenebilir.
- İlerideki çalışmalarda nitel araştırma teknikleri kullanılarak okul yöneticilerinin mesleki bağlılık düzeylerine etki eden faktörler incelenebilir. Bu şekilde farklı bulgular elde edilebilir.
- Bu araştırmada okul müdürü olarak çalışan okul yöneticilerinin mesleki bağlılık düzeyleri müdür yardımcısı olarak çalışan okul yöneticilerine oranla daha düşük seviyede gözükmemektedir. Kuşkusuz eğitim sisteminde çok önemli bir yere sahip olan okul müdürlerinin bu durumu ilgili mercilerce araştırılmalıdır.
- Bu araştırma sonuçlarına göre okul yöneticilerinin mesleki bağlılıkları “yüksek” düzeydedir. İlgili mercilerce bu durumun devamının sağlanması ve okul yöneticilerinin mesleki bağlılık düzeylerinin daha da arttırılmasına yönelik çalışmaların yapılması eğitim açısından istenilen bir durum olacaktır.

KAYNAKÇA

- Acar, M. (2019). *Okul yöneticilerinin iş tatmini duygusal emek ve iş stresi arasındaki ilişki: Konya ili üzerine bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Aksanaklu, P. ve İnadı, Y. (2018). Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıkları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(3): 937-955.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1): 1-18.
- Amabile, T. M., & Pillemer, J. (2012). Perspectives on the Social Psychology of Creativity. *The Journal of Creative Behavior*, 46(1): 3-15.
- Aranya, N., & Ferris, K. R. (1984). A Reexamination of Accountants' Organizational-Professional Conflict. *Accounting review*, 1-15.
- Aranya, N., & Jacobson, D. (1975). An Empirical Study of Theories of Organizational and Occupational Commitment. *The journal of social psychology*, 97(1): 15-22.
- Aslan, Z. ve Etyemez, S. (2015). İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Hatay'daki Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(3): 482-507.
- Ataç, İ. (2019). *Öğretmenlerin denetim odakları ile mesleki bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ataç, İ. ve Özgenel, M. (2021). Öğretmenlerin Denetim Odakları ile Mesleki Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi*, 5(1): 160-174.
- Ateş, M. (2020). *Algılanan örgütsel desteğin mesleki canlılık ve mesleki bağlılık üzerindeki etkisi: Turist rehberlerine yönelik bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Aydın, A. (2010). *İlköğretim öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarına etki eden faktörler* (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bakanlığı, M. E. (2018). *Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği*. *Erişim*, 31, 20180621-8.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Pegem A Yayıncılık
- Balcı, A. (2007). *Etkili Okul ve Okul Geliştirme: Kuram, Uygulama ve Araştırma*. Ankara: Pegem.
- Barutçugil, İ. (2004) *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

- Başaran, M. ve Güçlü, N. (2018). Okul Yöneticilerinin Yönetim Biçimleri ile Öğretmenlerin İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38(3): 949-963.
- Başol, G. ve Altay, M. (2009). Eğitim Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 58(58): 191-216.
- Bayraktaroğlu, S. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59: 125-139.
- Baysal, C. (1987). *Davranış Biçimleri I-II*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, Yayın No: 191.
- Baysal, A. C. ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli. *İÜ İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1): 7-15.
- Becker, H. S. (1960). Notes on The Concept of Commitment. *American journal of Sociology*, 66(1): 32-40.
- Becker, H. S., & Carper, J. W. (1956). The development of identification with an occupation. *American journal of Sociology*, 61(4): 289-298.
- Blau, G. J. (1985). The Measurement and Prediction of Career Commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(4): 277-288.
- Blau, G. (2003). Testing for a Four-Dimensional Structure of Occupational Commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4): 469-488.
- Bolat, O. İ. ve Bolat, T. (2008). Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İlişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(19): 75-94.
- Borg, M. G., & Riding, R. J. (1993). Teacher stress and cognitive style. *British Journal of Educational Psychology*, 63(2): 271-286.
- Brown, L. A., & Roloff, M. E. (2011). Extra-Role Time, Burnout, and Commitment: the Power of Promises Kept. *Business Communication Quarterly*, 74(4): 450-474.
- Bulgan, G. ve Soybalı, H. H. (2011). Antalya Belek Bölgesindeki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Düşük Sezonda Konaklayan Alman Müşterilerin Hizmet Beklentilerinin ve Memnuniyet Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Journal of Yaşar University*, 21(6): 3572-3597
- Bursalıoğlu, Z. (2002). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Bursalıoğlu, Z. (1991). *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulamalar*. Ankara: Pegem A
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. Ve Demirel, F. (2017). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- Canrinus, E. T., Helms-Lorenz, M., Beijaard, D., Buitink, J., & Hofman, A. (2012). Self-efficacy, Job Satisfaction, Motivation and Commitment: Exploring the Relationships between Indicators of Teachers' Professional Identity. *European journal of psychology of education*, 27(1): 115-132.
- Celep, C. (2014). *Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Adanma*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Ceylan, A. ve Ulutürk, Y. H. (2006). Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1): 48-58.
- Ceylan, C. ve Bayram, N. (2006). Mesleki Bağlılığın Örgütsel Bağlılık ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerinde Etkilerinin Düzenleyici Değişkenli Çoklu Regresyon ile Analizi. *Atatürk Üniversitesi. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1): 105-120.
- Ceylan, H. S. (2019). *Mesleki bağlılık ve kurumsal itibar ilişkisi: Kamu hastanesinde bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Clark, C. E. & Larkin, J. M. (1992). Internal Auditors: Job Satisfaction and Professional Commitment. *Internal Auditing*, 8(1): 9-17.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Yıldırma Arasındaki İlişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(33): 77-87.
- Carson, K. D., Carson, P. P., & Bedeian, A. G. (1995). Development and Construct Validation of a Career Entrenchment Measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68(4): 301-320.
- Cohen, A. (2007). Dynamics between Occupational and Organizational Commitment in The Context of Flexible Labor Markets: A Review of The Literature and Suggestions for a Future Research Agenda. *Institute technology and Education*, 26: 1-22.
- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2011). Predicting Teacher Commitment: The Impact of School Climate and Social-Emotional Learning. *Psychology in the Schools*, 48(10): 1034-1048.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çalık, C. (2019). *Eğitim örgütlerinde mesleki bağlılık, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çaylıkoca, A. (2017). Örgütsel Bağlılığın Mesleki Bağlılık Üzerine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma. *Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1(1): 1-17.
- Çelikten, M. (2005). Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(19): 207-237.
- Çelikten, M. ve Can, N. (2003). Yönetici, Öğretmen ve Veli Gözüyle İdeal Öğretmen. *Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15: 253-267.

- Çelikten, M. ve Çanak, M. (2014). Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıkları ile Örgütsel Sinizmleri Arasındaki İlişki. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 4(6): 45-78.
- Çiftçiöğlü, A. (2011). Investigating Occupational Commitment and Turnover Intention Relationship with Burnout Syndrome. *Business and Economics Research Journal*, 2(3): 109-119.
- Çöl, G. (2004). *Güçlendirme ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma* (Doktora Tezi). Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Dağlı, A. (2018). *Teoriden Uygulamaya Örgütsel İklim*. Ankara: Pegem Akademi.
- Dalahmetoğlu, Ö. (2019). *Çalışanların özyeterlilik algılarının mesleki bağlılıklarına etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
- Dalkılıç, O. S. (2014). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Doğan, E. Ş. (2013). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Doğanülkü, H. A. (2019). *Psikolojik danışmanların mesleki bağlılıklarının bir yordayıcısı olarak psikolojik danışma öz-yeterliliği* (Yüksel Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Durmuş, S. ve Günay O. (2007). Hemşirelerde İş Doyumu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*, 29(2): 139-146.
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2): 210-219.
- Eğinli T. A. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3).
- Erçek, M. K. (2018). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul güvenliğine ilişkin algılarının örgütsel güven ve mesleki bağlılıkları üzerindeki etkisi* (Diyarbakır ili örneği) (Doktora Tezi). Dicle Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Erden, M. (1999). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. Ankara: Alkım Yayınları.
- Erdoğan, H. (2006). *Resmi-özel ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (İstanbul örneği) (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ergen, Y. (2016). *Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetim becerileri, akademik iyimserlikleri ve mesleki bağlılıkları arasındaki ilişki* (Doktora Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.

- Ergun, T. (1975). Uluslararası Örgütlerde Bağlılık Kavramı. *Türkiye Ortadoğu Amme İdaresi Dergisi*, 8(4): 97-106.
- Ergül, H. F. (2005). Motivasyon ve Motivasyon Teknikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14): 67-79.
- Ersan, E. (2017). *Türkiye’de öğretmen yetiştirme politikaları* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Fernet, C., Guay, F., Senécal, C., & Austin, S. (2012). Predicting Intraindividual Changes in Teacher Burnout: The Role of Perceived School Environment and Motivational Factors. *Teaching and teacher education*, 28(4): 514-525.
- Ferris, K. R., & Aranya, N. (1983). A Comparison of Two Organizational Commitment Scales 1. *Personnel psychology*, 36(1): 87-98.
- Fırat, Z. M. (2015). *Tükenmişlik ve örgütsel bağlılığın mesleki bağlılık üzerindeki etkileri: Banka çalışanları üzerinde bir araştırma* (Doktora Tezi). Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23): 157-172.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1): 159-165.
- Geer, B. (1966). Occupational Commitment and The Teaching Profession. *The School Review*, 74(1): 31-47.
- Gündüz, B. (2005). İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1).
- Güneş, İ., Bayraktaroğlu, S. ve Kutanis, R. Ö. (2009). Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Bir Devlet Üniversitesi Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3): 481-497.
- Güney, S. (2004). *Açıklamalı Yönetim-Organizasyon ve Örgütsel Davranış Terimler Sözlüğü* (1. Basım). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Haydari, M. S. (2014). *Farklı kuşaklardaki hemşirelerin meslekten ve işten ayrılma niyetleri ile örgütsel ve mesleki bağlılıkların incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2012). *Eğitim Yönetimi* (S. Turan, Çev.). Ankara: Nobel Yayınları.
- Hung, A., & Liu, J. (1999). Effects of Stay-Back on Teachers’ Professional Commitment. *International Journal of Educational Management*.
- İşgüden, B. ve Çabuk, A. (2006). Meslek Etiği ve Meslek Etiğinin Meslek Yaşamı Üzerindeki Etkileri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(16): 59-86.
- Jepson, E., & Forrest, S. (2006). Individual Contributory Factors in Teacher Stress: The Role of Achievement Striving and Occupational Commitment. *British Journal of Educational Psychology*, 76(1): 183-197.

- Kanunu, M. E. T. (1973). Kanun No. 1739. Kabul Tarihi, 14(06).
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (24. bs.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kaya D. Ş. (2012). *Psikolojik sermaye ve mesleki bağlılık ilişkisine kariyer planlamasının etkilerinin belirlenmesine yönelik bir model önerisi* (Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kaya, Ş. D. ve Zerenler, M. (2014). *Çalışma Hayatında Psikolojik Sermaye, Mesleki Bağlılık ve Kariyer Planlaması*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kılıçdağı, Y. (2020). *Serbest eczacıların duygusal emek davranışlarının ve genel öz yeterlik algularının mesleki bağlılıklarına etkisinin araştırılması (Ankara ili örneği)* (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kırdök, O. ve Doğanülkü, H. A. (2018). Öğretmenlerin Mesleki Bağlılıklarının Yordayıcısı Olarak Kişilik Özellikleri. *Electronic Turkish Studies*, 13(19): 1163-1175.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2011). The Occupational Commitment and Intention to Quit of Practicing and Pre-Service Teachers: Influence of Self-Efficacy, Job Stress, and Teaching Context. *Contemporary Educational Psychology*, 36(2): 114-129.
- Koçak, R. (2009). Okul Yöneticilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1): 65-83.
- Koçak, R. ve Eves, S. (2010). Okul Yöneticilerinin İş Doyumları ile Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1): 193-212.
- Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği* (15. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Kurşunoğlu, A. ve Tanrıoğen, E. B. A. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28): 101-115.
- Lapierre, L. M., & Hackett, R. D. (2007). Trait Conscientiousness, Leader-Member Exchange, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviour: A Test of an Integrative Model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(3): 539-554.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment. *Journal of organizational behavior*, 9(4): 297-308.
- Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations with Person-and Work-Related Variables. *Journal of applied psychology*, 85(5): 799.
- Lunenburg, A. C., & Ornstein, F. (2013). *Eğitim Yönetimi* (G. Arastaman, Çev. Ed.). Ankara: Nobel.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2006). Burnout. *Stress and Quality of Working Life: Current Perspectives in Occupational Health*, 37: 42-9.

- McElroy, J. C., Morrow, P. C., & Wardlow, T. R. (1999). A Career Stage Analysis of Police Officer Work Commitment. *Journal of criminal justice*, 27(6): 507-516.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(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*, 7(8): 538-551.
- Morrow, P. C. (1983). Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment. *Academy of Management Review*, 8(3): 486-500.
- Morrow, P. C., & McElroy, J. C. (1986). On Assessing Measures of Work Commitment. *Journal of Occupational Behaviour*, 7(2): 139-145.
- Morrow, P. C., & Wirth, R. E. (1989). Work Commitment among Salaried Professionals. *Journal of vocational behavior*, 34(1): 40-56.
- Ölçer, F. (2005). Departmanlı Mağazalarda Motivasyon Üzerine Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 25: 1-26.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. G. A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (28).
- Özer, G. ve Uyar, M. (2010). Muhasebecilerin Etik Oryantasyonlarının Mesleki Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir İnceleme. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 48: 89-100.
- Özgenel, M. (2018). Modeling The Relationships Between School Administrators' Creative and Critical Thinking Dispositions with Decision Making Styles and Problem Solving Skills. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 18, 673–700. <http://dx.doi.org/10.12738/estp.2018.3.0068>
- Özgenel, M. (2019). An Antecedent of Teacher Performance: Occupational Commitments. *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 7: 100-126.
- Özmen, Ö. T., Özer, P. S. ve Saatçioğlu, Ö. Y. (2005). Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(2): 1-14.
- Pai, F. Y., Yeh, T. M., & Huang, K. I. (2012). Professional Commitment of Information Technology Employees under Depression Environments. *International Journal of Electronic Business Management*, 10(1): 17-29.
- Pelit, E., Boylu, Y. ve Güçer, E. (2007). Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Akademisyenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1: 86-114.
- Polat, S. (2009). İlköğretim Müfettişlerinin Örgütsel Bağlılık, Mesleki Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki. *Education Sciences*, 4(3): 1150-1159.

- Polat, Ş. (2017). *İş özellikleri, iş-yaşam dengesi ve meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi* (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and the Organization: The Organization Man Revisited. *Academy of Management Review*, 12(3): 460-471.
- Sak, U. (2014). *Üstün Zekalılar Özellikleri Tanılanmaları Eğitimleri*. Ankara: Vize Basın Yayın.
- Sarı, T. (2019). *Okul yöneticilerinin algı yönetimi taktikleri, örgüt iklimi ve öğretmen motivasyonu arasındaki ilişkiler* (Doktora Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Sarıdede, A. G. U. ve Doyuran, Ş. (2004, Temmuz). Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*. İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1): 317-339.
- Shah, M., & Abualrob, M. M. (2012). Teacher Collegiality and Teacher Professional Commitment in Public Secondary Schools in Islamabad, Pakistan. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46: 950-954.
- Shann, M. H. (1998). Professional Commitment and Satisfaction Among Teachers in Urban Middle Schools. *The Journal of Educational Research*, 92(2): 67-73.
- Smith, K. D. (2014). Public Secondary School Teachers in North Carolina: Levels of Idealism and Relativism, and Their Impact on Occupational Commitment.
- Somech, A., & Bogler, R. (2002). Antecedents and Consequences of Teacher Organizational and Professional Commitment. *Educational administration quarterly*, 38(4): 555-577.
- Şentürk, M. (2020). *İş tatmini ile mesleki bağlılık arasındaki ilişki ve pilotların işten ve meslekten ayrılma niyetini belirlemeye yönelik bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Şimsek, M. S. ve Aslan, S. (2007). Mesleki Ve Örgütsel Bağlılığın, İşin Özellikleri, Rol Stresi, Örgüte İlişkinin Davranışsal Sonuçlar, İş Ve Yaşam Doyumuyla ilişkilerinin Araştırılması. *15. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi*, Sakarya Üniversitesi, 724-733.
- Şişman, M. (2002). *Örgütler ve Kültürler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Tak, B. ve Çiftçioğlu, B. A. (2008). Mesleki Bağlılık ile Çalışanların Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63(04): 155-178.
- Terzi, A. R. ve Çelik, H. (2016). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ve Algılanan Örgütsel Destek İlişkisi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(2): 87-98.
- Thornton, R. (1970). Organizational Involvement and Commitment to Organization and Profession. *Administrative Science Quarterly*, 417-426.

- Tschannen-Moran, M., & Gareis, C. R. (2004). Principals' Sense of Efficacy: Assessing a Promising Construct. *Journal of Educational Administration*.
- Tümkiye, S. (2000). İlkokul Öğretmenlerindeki Denetim Odağı ve Tükenmişlikle İlişkisi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(8): 61-68.
- Uştu, H. (2014). *Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılık, işten ayrılma niyeti ve sosyo demografik özelliklerinin örgütsel bağlılığı yordama düzeylerinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Uştu, H. ve Tümkiye, S. (2017). Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Bazı Sosyo-Demografik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılığı Yordama Düzeylerinin İncelenmesi. *Elementary Education Online*, 16(3).
- Utkan, Ç. ve Kırdök, O. (2018), Dört Boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeği Uyarlama Çalışması. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(2): 230-244.
- Uvacıklıoğlu, F. (2019). *Ödülün yaratıcılığa etkisi: Özel yetenekliler eğitiminde teknoloji ve tasarım dersi örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ülgen, H. ve Mirze, S. K. (2004). *İşletmelerde Stratejik Yönetim* (3. Baskı). İstanbul: Literatür Yayınları.
- Ünal, A. (2015). *İş doyumu yaşam doyumu ve yaşam anlamı değişkenlerinin ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları üzerine etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Ondokuzmayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Ünsal, P. (2009). *İş Stresi Algısı ve Başa Çıkmada Bireysel Farklılıkların Rolü, Çalışma Yaşamında Davranış* (1. Basım). Kocaeli: Umut Yayınları.
- Üstüner, M. (2006). Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 45(45): 109-127.
- Wasti, S. A. (2002). Affective and Continuance Commitment to The Organization: Test of An Integrated Model in The Turkish Context. *International Journal of Intercultural Relations*, 26(5): 525-550.
- Weng, Q., & McElroy, J. C. (2012). Organizational Career Growth, Affective Occupational Commitment and Turnover Intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2): 256-265.
- Wiley, C. (2000). Ethical Standards for Human Resource Management Professionals: A Comparative Analysis of Five Major Codes. *Journal of Business Ethics*, 25: 93-114.
- Yeniçeri, Ö., Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2009). Örgütsel Adalet ile Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki: İmalat Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2009(1): 83-99.

- Yetgin, D. (2017). *Turist rehberlerinin tükenmişlik ve ekonomik kaygı düzeylerinin mesleki bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisi* (Doktora Tezi). Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Yıldırım, Y. (2019). *Duygusal emek ve mesleki bağlılık ilişkisi: Avukatlar üzerine bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Yıldırım, A. ve Simsek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Zedef, S. (2017). *Eğitim kurumlarında mesleki bağlılık, örgütte kalma ve örgütten ayrılma niyetinin araştırılması* (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.



EKLER



T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

ARAŞTIRMA DEĞERLENDİRME FORMU

Sayı : 12018877-604.01.01-E.23670639
Konu : Tez Çalışması

09/12/2018

ARAŞTIRMA SAHİBİNİN
Adı Soyadı : Hüseyin KAYACI
Kurumu / Üniversitesi : İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler
Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Araştırma yapılacak il/ilçe : VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 07/03/2012 tarihli ve B.08.0.YET.00.20.00.0/3616 sayılı yazısı (Genelge 2012/13).
b) Hüseyin KAYACI'ya ait 27/11/2018 tarihli dilekçesi.

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Hüseyin KAYACI'nın "Okul Yöneticilerinin Mesleki Bağlılıkları ile Okul İklimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu Yüksek Lisans Tezi ile ilgili anketi ilimiz Resmi İlkokul, Resmi Ortaokul, Bağımsız Anaokulu, Resmi Anadolu Lisesi, Resmi Fen Lisesi, Resmi İmam-Hatip Anadolu Lisesi, Resmi İmam Hatip Ortaokulu, Resmi Sosyal Bilimler Lisesi, Resmi Yatılı Bölge Ortaokulu, Resmi Yatılı Bölge İlkokulu, Resmi Çok Programlı Anadolu Lisesi, Resmi Mesleki ve Teknik And.Lisesi, Resmi Mesleki Eğitim Merkezi, Resmi Halk Eğitim Merkezi, Resmi Rehberlik ve Araştırma Merkezi ve Resmi Güzel Sanatlar Lisesinde uygulanması isteği ilgi (b) yazı ile Müdürlüğümüze bildirilmiştir.

Söz konusu ölçeklerin uygulanmasının, yukarıda adı geçen okullarda 2018-2019 eğitim öğretim yılında eğitim öğretimi aksatmayacak ve eğitim kurumu yöneticilerinin uygun gördüğü şekilde yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızda da uygun görüldüğü takdirde olurlarınızı arz ederim.

Ömer YAHŞI
Millî Eğitim Müdürü

Ek: Araştırma Anketi

OLUR

09/12/2018

Ahmet Ali BARIŞ

Vali a.

Vali Yardımcısı

Adres: Fevzi Paşa Mah.452 Sok No:15 Konak-İZMİR
Elektronik Ağ: strateji35_1@meb.gov.tr
e-posta:

Bilgi için:
Tel: 0 (232) 280 36 31
Faks: 0 () _____

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden b607-bd1e-31ca-a429-45a9 kodu ile teyit edilebilir.

Değerli meslektaşım;

Bu çalışma, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümünde yürütmekte olduğum "Okul Yöneticilerinin Mesleki Bağlılıkları ile Okul İklimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu yüksek lisans tezimin bir bölümü olarak kullanılacaktır. Aşağıdaki sorulara uygun cevaplar vererek değerlendirmenizi rica ediyorum. Anketi değerlendirmek için ayırmış olduğunuz vakit ve emek için teşekkür ederim.

Hüseyin KAYACI
Sınıf Öğretmeni

KİŞİSEL BİLGİLER

1.Cinsiyetiniz:

Kadın Erkek

2.Medeni Durumunuz:

Evli Bekar

3.Göreviniz:

Müdür Müdür Yetkili Öğretmen Müdür Yardımcısı

4.Görev yaptığınız Okul Kademesi:

Ana Okulu İlkokul Ortaokul Lise

5.Öğretmenlik Mesleğindeki Kıdeminiz:

1-5 yıl 6-10yıl 11-15 16-20 21 yıl ve üstü

6.Okul Yöneticiliğinde Geçirmiş Olduğunuz Süre:

1-4 yıl, 5-8yıl, 9-12 13-16 17-20 21 yıl ve üstü

7.Eğitim Durumunuz:

Lisans Lisansüstü



Mesleki Bağılılık Ölçeği

Aşağıda verilen ifadelere katılma derecenizi sizin için uygun olan seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1. Öğretmenlik mesleği, kendi benlik imajım için önemlidir.	1	2	3	4	5
2. Öğretmenlik mesleğine girdiğim için mutluyum.	1	2	3	4	5
3. Öğretmenlik alanında olmaktan gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5
4. Öğretmen olmak hoşuma gidiyor.	1	2	3	4	5
5. Kendimi öğretmenlik mesleğiyle güçlü bir şekilde özdeşleştiriyorum.	1	2	3	4	5
6. Öğretmenlik mesleğine karşı istekli/hevesliyim.	1	2	3	4	5
7. Öğretmenlik alanında eğitim almış insanların, bu meslekte kalma sorumlulukları olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
8. Öğretmenlik mesleğinde kalmak zorunda olduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5
9. Kendimi öğretmenlik mesleğine devam etmeye sorumlu hissediyorum.	1	2	3	4	5
10. Benim yararına olsa bile, şu anda öğretmenlik mesleğini bırakmamın doğru olmayacağını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
11. Eğer öğretmenlik mesleğinden ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.	1	2	3	4	5
12. Öğretmenlik mesleğine meslek değiştiremeyecek kadar fazla zaman harcadım.	1	2	3	4	5
13. Öğretmenlik mesleğine, şu anda meslek değiştiremeyecek kadar çok yatırım yaptım (eğitim, kişisel çaba gibi).	1	2	3	4	5
14. Benim için başka bir mesleğe girmek, eğitime harcanan yüklü bir yatırımdan vazgeçmektir.	1	2	3	4	5
15. Meslek değişimlerinde kişiler arası ilişkilerin zedelenmesi gibi büyük duygusal bedeller olur.	1	2	3	4	5
16. Öğretmenlikten başka bir mesleğe geçmek benim için duygusal açıdan kolay olmaz.	1	2	3	4	5
17. Ailem ve/veya arkadaşlarıma çıkaracağı zorluktan dolayı, öğretmenlik mesleğini değiştirmek benim için duygusal olarak oldukça zordur.	1	2	3	4	5
18. Öğretmenlik mesleğinden ayrılmak, benim için bir takım duygusal travmalara neden olur.	1	2	3	4	5
19. Özgeçmişim ve deneyimime bakılırsa, başka mesleklerde bana uygun olabilecek cazip alternatifler de var.	1	2	3	4	5
20. Eğer meslek değiştirmeye karar verirsem, pek çok seçeneğim var.	1	2	3	4	5
21. Mesleğimi değiştirme konusunda pek çok alternatifim olduğu için memnunum.	1	2	3	4	5
22. Öğretmenlik mesleğini bırakırsam, peşinden gidebileceğim cazip seçeneklerim olduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5

04.08.2020

Posta - hüseyin kayacı - Outlook

Yanıtla Sil Gereksiz Engelle ...

Sayın hocam,

Uyarlamasını yaptığımız dört boyutlu mesleki bağlılık ölçeğini araştırmanızda kullanmanızdan mutluluk duyarız. Mesleki Bağlılık Ölçeği ve ölçeğin puanlanmasına ilişkin bilgiler ekte gönderdiğim dosyada bulunmaktadır.

--
Çağrı UTKAN

ÖZGEÇMİŞ

Hüseyin KAYACI

A. EĞİTİM

İlköğretim: Karaburç Cumhuriyet İlköğretim Okulu Kiraz/İzmir

Ortaöğretim: Ahmet Avcı Anadolu Öğretmen Lisesi Eşme/Uşak

Lisans: Bülent Ecevit Üniversitesi Ereğli Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği
Bölümü, 2006, Zonguldak

B. MESLEKİ DENEYİM

2006-2010 Kökez İlköğretim Okulu Aladağ/Adana

2010-2013 Emin Sencer İlköğretim Okulu Kartal /İstanbul

20013-2015 Şehit Üsteğmen Gökhan Yavuz İlkokulu Kartal/İstanbul

2015- 2018 Öğretmen Zekeriya Güçer İlkokulu Kartal / İstanbul

2018-202018 Taşkesik İlkokulu Torbalı / İzmir

2018-2019 Ödemiş Bilim ve Sanat Merkezi (Kurucu Müdür) Ödemiş / İzmir

2019-... Ödemiş Bilim ve Sanat Merkezi (Merkez Müdürü)

C. PROJELERİ

D. YAYINLARI

Bulmacalarla Fen Bilimleri, 2019