

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

**ÖĞRETMENLERİN DENETİM ODAKLARI İLE
MESLEKİ BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İsmail ATAÇ

İstanbul

Eylül-2019

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

ÖĞRETMENLERİN DENETİM ODAKLARI İLE MESLEKİ
BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İsmail ATAÇ

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ÖZGENEL

İstanbul

Eylül-2019

TEZ ONAY

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

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

Adı Soyadı

Unvanı

Öğrenim Durumu

Danışman Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ÖZGENEL

Adı Soyadı


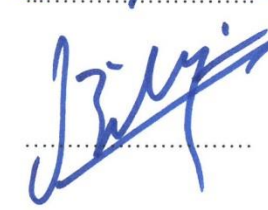
Unvanı


Üye Doç. Dr. Hanifi PARLAR

Üye Dr. Öğr. Üyesi Osman BİLGİVAR

Onay

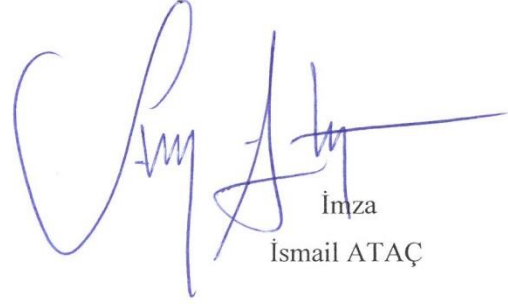
Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.


.....

.....

.....


.....
Prof. Dr. Ömer ÇAHA
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “**Öğretmenlerin Denetim Odakları ile Mesleki Bağlılıkları Arasındaki İlişki**” adlı çalışmamın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya 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.



İmza
İsmail ATAÇ

Önsöz

Yüksek lisans eğitimim boyunca gerek ders aşamasında gerekse tez yazım aşamasında benden ilgisini ve bilgisini esirgemeyen, deneyimleri ile çalışmama ışık tutan, içtenliği ve samimiyeti ile çalışmam boyunca bana destek olan değerli danışmanım Sayın Dr. Öğrt. Üyesi Mustafa ÖZGENEL' e sonsuz teşekkür ederim.

Yüksek lisans öğrenimim boyunca bana her anlamda destek olan, yorulduğum anlarda beni motive eden, benden güler yüzünü hiçbir zaman eksik etmeyen sevgili eşim Hilal Duygu ATAÇ' a ve şuan hiçbir şeyin farkında olmasalar da, dünyalar tatlısı canım kızlarım Elif ATAÇ ve Ece ATAÇ' a hayatıma anlam kattıkları için sonsuz teşekkür ederim. Sizler iyi ki varsınız.

Tüm çalışmam boyunca bana yardımcı olan, zamanımı ve ilgisini esirgemeyen kardeşim Öğr. Gör. Merve ATAÇ' a teşekkür ederim.

Ayrıca anketlerin dağıtılmasında ve toplanmasında bana yardımcı olan değerli abim Adnan YEŞİLYURT' a ve anketleri samimi bir şekilde dolduran değerli meslektaşlarıma teşekkür ederim.

İsmail ATAÇ

İstanbul -2019



Elifime,

Eceme,

ve yaşam kaynağım eşime...

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN DENETİM ODAKLARI İLE MESLEKİ BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

İsmail ATAÇ

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ÖZGENEL

Eylül- 2019, 73 Sayfa

Geleceğimizin teminatı olan çocuklarımızın eğitiminde öğretmenlerin rolü çok büyüktür. Eğitimi bir sistem olarak ele aldığımızda bu sistemi uygulayan ve en kritik noktada görev yapan öğretmenlerdir. Öğretmenler ile ilgili yapılan bu araştırmada öğretmenlerin denetim odakları ile mesleki bağlılıkları arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya çıkarmak amaçlanmıştır.

Bu amaçla İstanbul ili Kartal ilçesinde devlet okullarının çeşitli kademelerinde görev yapmakta olan 400 öğretmenden anket yoluyla veri toplanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak; Blau (2003) tarafından geliştirilen, Kırdök ve Utkan tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan toplam 22 maddeden oluşan Mesleki Bağlılık Ölçeği ve Dağ (1991) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan Rotter İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği (RİDKOÖ) kullanılmıştır.

Araştırmamızda öğretmenlerin içten denetimli oldukları söylenebilir. Öğretmenlerin genel mesleki bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Mesleki bağlılığın alt boyutları incelendiğinde ise duygusal bağlılık ve birikmiş maliyetler alt boyutlarının yüksek düzeyde, normatif bağlılıklarının çok düşük, alternatiflerin sınırlılığı alt boyutunun ise orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Yapılan araştırmada öğretmenlerin denetim odakları ile cinsiyet, yaş, mesleki yıl, görev yapılan okul kademesi ve mezuniyet durumu değişkenleri ile anlamlı farklılık bulunamamıştır. Araştırmada öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken, mesleki bağlılığın diğer alt boyutları ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Öğretmenlerin alternatiflerin sınırlılığı alt boyutu ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmazken mesleki bağlılığın diğer tüm alt boyutları ile anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Mesleki bağlılığın birikmiş maliyet ve alternatiflerin sınırlılığı alt boyutları ile öğretmenlerin mezuniyet durumları

arasında anlamlı farklılık bulunurken, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutları ile öğretmenlerin mezuniyet durumları arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Öğretmenlerin duygusal bağlılık ve alternatiflerin sınırlılığı alt boyutları ile mesleki kıdemleri arasında farklılık gözlemlenirken diğer alt boyutlar ile mesleki kıdem arasında anlamlı farklılık gözlemlenmemiştir. Yine öğretmenlerin mesleki bağlılığının tüm alt boyutları ile görev yapmış oldukları okul kademeleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Öğretmenlerin denetim odakları ile duygusal bağlılık, normatif bağlılık, birikmiş maliyetler ve alternatiflerin sınırlılığı alt boyutları arasında anlamlı ilişki bulunmazken, mesleki bağlılık ile denetim odağı arasında düşük düzeyde ve pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Denetim Odağı, Mesleki Bağlılık, Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık, Alternatiflerin Sınırlılığı, Birikmiş Maliyet

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHER'S LOCUS OF CONTROL AND THEIR OCCUPATIONAL COMMITMENT

İsmail ATAÇ

Master, Education Management

Thesis Advisor: Asst. Prof. Dr. Mustafa ÖZGENEL

September-2019, 73 Pages

Teachers have a great role in the education of our children who are the guarantee of our future. When we consider education as a system, it is the teachers who implement this system and work at the most critical point. In this research, it was aimed to find out whether there is a relationship between teachers' control focus and occupational commitment.

For this purpose, data were collected from 400 teachers working in various levels of public schools in Kartal district of Istanbul. As a data collection tool; Blau (2003) developed by Kırdök and Utkan adapted to Turkish consisting of a total of 22 items Occupational Commitment Scale and Dağ (1991) adapted by Turkish Internal and External Locus of Control Scale (RIDKOÖ) was used.

In our research, it can be said that teachers are internally supervised. It was determined that the general occupational commitment levels of the teachers were high. When the sub-dimensions of occupational commitment were examined, it was found that the affective commitment and accumulated costs sub-dimensions were high, their normative commitment was very low, and the alternatives were limited. In the study, no significant difference was found between teachers' locus of control and gender, age, professional year, school level and graduation status variables. While there was no significant difference between teachers' affective commitment and gender, there was a significant difference between other sub-dimensions of occupational commitment and gender. While there was no significant difference between the limited of alternatives sub-dimension and age variable, there was a significant difference with all other sub-dimensions of occupational commitment. While there was a significant difference between the accumulated costs of occupational commitment and the limited of alternatives and the graduation status of

teachers, there was no significant difference between affective commitment and normative commitment sub-dimensions and teachers' graduation status. While there was a significant difference between teachers' affective commitment and limited of alternatives and their professional seniority, no significant difference was observed between the other sub-dimensions and professional seniority. Also, a significant difference was found between all sub-dimensions of teachers' occupational commitment and their school levels. While there was no significant relationship between teachers' locus of control and affective commitment, normative commitment, accumulated costs and limited of alternatives sub-dimensions, there was a low level and positive relationship between occupational commitment and locus of control.

Keywords: Locus of Control, Occupational Commitment, Affective Commitment, Normative Commitment, Limited Alternatives, Accumulated Cost

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar LİSTESİ.....	xi
BİRİNCİ BÖLÜM	
GİRİŞ	
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Amaç	5
1.3. Önem.....	5
1.4. Varsayımlar/Sayıtlar	6
1.5. Sınırlılıklar	6
1.6. Tanımlar	6
İKİNCİ BÖLÜM	
2.1. Meslek Kavramı	7
2.1.1. Öğretmenlik Mesleği.....	8
2.2. Bağlılık Kavramı.....	11
2.2.1.Mesleki Bağlılık.....	12
2.2.2.Mesleki Bağlılığın Boyutları.....	14
2.2.2.1. Duygusal Bağlılık.....	16
2.2.2.2. Normatif Bağlılık	17
2.2.2.3. Devamlılık Bağlılığı	18
2.2.3.Mesleki Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	19

2.2.3.1. Bireysel Faktörler	19
2.2.3.2. Mesleğin Yapısına İlişkin Faktörler	20
2.3. Denetim Odağı	22
2.3.1. İç Denetim Odağı	23
2.3.1.1. İçten Denetimli Bireylerin Özellikleri	24
2.3.2. Dış Denetim Odağı	25
2.3.2.1. Dıştan Denetimli Bireylerin Özellikleri	26
2.4. İlgili Araştırmalar	27
2.4.1. Denetim Odağı ile İlgili Araştırmalar	27
2.4.2. Mesleki Bağlılık ile İlgili Araştırmalar	30
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	
ARAŞTIRMA YÖNTEMİ.....	34
3.1. Araştırma Modeli	34
3.2. Evren ve Örneklem.....	34
3.3. Veri Toplama Araçları	36
3.4. Verilerin Toplanması	38
3.5. Verilerin Analizi.....	38
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	
BULGULAR	40
BEŞİNCİ BÖLÜM	
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	52
KAYNAKÇA	57
EKLER.....	68

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.2.1: Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Frekans ve Yüzde Dağılımları	35
Tablo 3.2.2: Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Frekans ve Yüzde Dağılımları	35
Tablo 3.2.3: Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Frekans ve Yüzde Dağılımları	35
Tablo 3.2.4: Mesleki Yıl Değişkenine Göre Öğretmenlerin Frekans ve Yüzde Dağılımları	36
Tablo 3.2.5: Çalışılan Okul Kademesine Göre Öğretmenlerin Frekans ve Yüzde Dağılımları	36
Tablo 3.5.1 Ölçeklere Ait Betimsel Değerler	38
Tablo 4.1: Öğretmenlerin Denetim Odakları ve Mesleki Bağlılık Ortalamaları ve Standart Sapmaları	40
Tablo 4.2: Öğretmenlerin Rotter İç-Dış Kontrol Odağı Eğilimlerinin ve Mesleki Bağlılıklarının Cinsiyetlerine Göre t-testi Sonuçları	41
Tablo 4.3: Öğretmenlerin Rotter İç-Dış Kontrol Odağı Eğilimlerinin Yaşlarına Göre ANOVA testi Sonuçları	42
Tablo 4.4: Öğretmenlerin Mesleki Bağlılıklarının Yaşlarına Göre ANOVA testi Sonuçları	43
Tablo 4.5: Öğretmenlerin Rotter İç-Dış Kontrol Odağı Eğilimlerinin ve Mesleki Bağlılık Düzeylerinin Mezuniyet Durumlarına Göre t-testi Sonuçları	45
Tablo 4.6: Öğretmenlerin Rotter İç-Dış Kontrol Odağı Eğilimlerinin Kıdem Yıllarına Göre ANOVA testi Sonuçları	46
Tablo 4.7: Öğretmenlerin Mesleki Bağlılıklarının Kıdem Yıllarına Göre ANOVA testi Sonuçları	47
Tablo 4.8: Öğretmenlerin Rotter İç-Dış Kontrol Odağı Eğilimlerinin Okul Kademesine Göre ANOVA testi Sonuçları	48
Tablo 4.9: Öğretmenlerin Mesleki Bağlılıklarının Görev Yaptıkları Okul Kademesine Göre ANOVA testi Sonuçları	49
Tablo 4.10: Öğretmenlerin Kontrol Odağı Eğilimleri ile Mesleki Bağlılıkları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları	51

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

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

1. Problem Durumu

Eğitim insanların hayatında önemli bir yer tutmaktadır. Eğitim okullarda ve öğretmenler tarafından gerçekleştirilmektedir. Bireylerin bilgi, beceri kazanmaları ve toplumsallaşma süreci öğretmenler tarafından şekillendirilmektedir. Bu durum öğretmenlik mesleğini çok önemli bir konuma getirmiştir. Meslek olarak öğretmenlik toplum için kritik bir öneme sahiptir. Bu yüzden öğretmenlerin mesleklerini icra ederken karşılaştıkları problemler iyi bir şekilde tespit edilmeli ve vakit kaybetmeksizin çözüme kavuşturulmalıdır. Örneğin öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeyleri incelenmeli, varsa sorunlar tespit edilmeli ve öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını arttırıcı tedbirler alınmalıdır.

Günümüzde kavram olarak eğitimin pek çok değişik tanımı yapılmıştır. Genel olarak eğitim bireylere bilgi ve beceri kazandırma, onları toplumsallaştırma süreci olarak tanımlanabilir. Bireyleri eğitimden geçirmeden toplumu istenilen seviyeye çıkarmak pek mümkün değildir. Bu yüzden eğitim, toplumu istenilen seviyeye çıkarabilmek için en önemli etkenlerden biridir. Toplumları çağdaş medeniyet seviyesine ulaştırmak, her anlamda kalkınmayı sağlamak nitelikli insan gücü yetiştirmeye bağlıdır. Bu insan gücünü yetiştirmek ancak onlara iyi bir eğitimden geçirmek ile mümkün olabilir (Adem, 1987: 59).

İnsanoğlunun dünyaya gelmesi ile başlayan eğitim, önceleri aile üyeleri tarafından ya da kabilenin önde gelen kişileri tarafından gerçekleştirilmeye çalışılmış bir faaliyettir. Ancak zamanla bilgi birikimi, artmış eğitim faaliyeti karmaşık bir hal almaya başlamıştır. Bu karmaşık eğitim faaliyetini gerçekleştirebilmek için özel bir yapıya ve bu kurumlarda eğitim faaliyetini yerine getirebilmek amacıyla öğretmenlere ihtiyaç olmuştur. Bir meslek olarak öğretmenliğin ne zaman başladığı bilinmemektedir. Ancak öğretmenlik mesleğinin köklerinin insanlık tarihine kadar

uzandığı söylenebilir. 19. yüzyıldan sonra öğretmen yetiştiren kurumların yaygınlaştığı görülmektedir (Oktay, 1991: 187).

Meslek olarak öğretmenlik hem dünyada hem de ülkemizde kutsal bir iş olarak görülmektedir. Öğretmenlik mesleğinin kutsal olarak görülmesinin şüphesiz pek çok nedeni bulunmaktadır. Bu nedenlerden bazıları, öğretmenlerin gelecek nesilleri yetiştirmeleri ve onları topluma hazırlamaları olarak gösterilebilir. Gelecek nesillerin ailesine, vatanına ve milletine faydalı bireyler olmalarını sağlamak, onları yetiştiren öğretmenlerin gösterecekleri performans ile yakından ilgilidir (Uştı, 2014).

Öğretmenler; bireyleri hayata hazırlamada, onların sosyalleşmesine yardımcı olmakta, toplumun geçmişten günümüze taşıdığı değer ve inançların bireylere aktarılmasında etkin rol oynamaktadırlar. Aynı zamanda öğretmenler her meslekten insanın yetişmesine ve yetişen insan gücünün nitelikli olmasına katkı sağlamaktadır. Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda öğretmenler toplumsal huzur ve barışın sağlanmasında, ülkenin kalkınmasında etkindirler (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005). Öğretmenlik mesleği toplumun gelişmesi, huzuru ve refahı için son derece önemli bir meslek dalıdır. Öğretmenler genç kuşakları hayata hazırlamada ve onların sosyalleşip, toplumsallaşmasını sağlamada en etkin kişilerdir. Eğitim ve öğretim faaliyetlerinin merkezine konumlandığımız öğretmenlerin mesleklerini icra ederken karşılaştıkları sorunları tespit etmek akabinde çözüm üretmek son derece önemlidir.

Hiç şüphesiz her meslekte olduğu gibi öğretmenlik mesleği içinde mesleğe bağlılık son derece önemli bir kavramdır. Öğretmenlik gibi toplum için önemli bir mesleği icra eden öğretmenlerin mesleki bağlılıkları incelenmelidir. Bu konuda çeşitli araştırmalar yapılmıştır. (Aydın 2010, Ergen 2016, Uştı 2014, Zedef 2017)

Kavram olarak mesleki bağlılık ilk olarak Lodahl ve Kejner (1965) tarafından ortaya atılmıştır. Mesleki bağlılık kavramı örgütsel bir tutum olarak ele alınmış ve kişi tarafından işin erdem ve önemine yönelik içselleştirme süreci olarak tanımlanmıştır (Utkan ve Kırdök, 2018). Yapılmış olan diğer bir tanıma göre mesleki bağlılık kavramı, kişi ile mesleği arasındaki psikolojik ilişki ve kişinin mesleğine yönelik duygusal tepkileri olarak nitelendirilmiştir (Lee vd., 2000).

Mesleki bağlılık kavramı Meyer,Allen ve Smith tarafından (1993) üç boyutlu olarak incelenmiştir. Bu çalışmaya dayanak olarak Meyer ve Allen (1991) tarafından ele

alınan örgütsel bağlılığın boyutlandırılması ile ilgili yaptıkları çalışmalarını temele almışlardır. Mesleki bağlılığın alt boyutları normatif bağlılık, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı olarak üç alt boyutta incelenmiştir. Aydın (2010) yapmış olduğu çalışmada ilköğretim kurumlarında çalışmakta olan öğretmenlerin mesleki bağlılıklarına etki eden faktörleri araştırmıştır. Bu faktörler; işe katılım, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel yurttaşlık davranışı olarak tespit etmiştir. Ayrıca tespit ettiği bu dört faktör arasında öğretmenlerin mesleki bağlılığına en çok etki eden faktör olarak işe katılım ve örgütsel bağlılık faktörü olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ergen (2016) tarafından yapılan çalışmada sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları, sınıf yönetim becerileri ve akademik iyimserlikleri arasındaki ilişkiyi incelemiş ve mesleki bağlılık ile hizmet yılı değişkeni ve okulun bulunduğu yer arasında anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Ünal (2015) yaşam doyumu, iş doyumu ve yaşam alanı değişkenlerinin öğretmenlerin mesleki bağlılıklarına etkisini tespit etmiştir. Uştu (2014) öğretmenlerin işten ayrılma niyeti, mesleki bağlılık ve sosyo demografik özelliklerinin örgütsel bağlılığını yordama düzeyini araştırmış ve öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ile cinsiyet, yaş, hizmet yılı ve medeni durumları arasından anlamlı farklılıklar tespit etmiştir. Zedef (2017) yapmış olduğu araştırmada eğitim kurumlarında mesleki bağlılık, örgütte kalma ve örgütten ayrılma niyetini incelemiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını en çok etkileyen faktör olarak kişisel faktörler olduğunu tespit etmiştir.

Denetim odağı kavramının tanımı ilk olarak Rotter tarafında 1966 yılında yapılmıştır. Rotter (1966) denetim odağını bireyin kendisini etkileyen olayları sahip olduğu yetenek, özellik ve yapmış olduğu davranışların sonuçları olarak görmesi ya da yaşamış olduğu olayların kendisi dışındaki güçlerin kontrolü altında olduğunu algılaması olarak tanımlamıştır. İçten denetimli bireyler kendisini etkileyen olayların kendi denetiminde olduklarına, dıştan denetimli bireyler ise yaşamış olduğu olayların kendileri dışındaki güçlerin denetimi altında olduklarına inanmaktadırlar (Rotter, 1966).

Denetim odağı, iç ve dış denetim odağı olarak iki farklı boyutta incelenmektedir. Dış denetim odağına sahip olan bireylerin davranışlarının altında kendilerini çevresindeki bireylere beğendirme amacı yatmaktadır. Başka bir ifade ile dış denetim odağına sahip bireyler davranışlarını çevresi görsün ve ödüllendirsin amacıyla yaparlar. Davranışlarının sonucunda başarısızlık yaşamaları durumunda suçu çevrelerine

atarlar ve bu başarısızlığın kaynağını kendileri dışındaki etkenler olarak görürler. İç denetim odağına sahip bireyler ise kendilerini çevrelerine beğendirme kaygısı ile davranışlarını yönlendirmezler. Başarısız olduklarında suçu kendilerinde ararlar ve bu başarısızlığın sorumluluğunu üstlenirler (Balci, 2010).

Literatürde incelendiğinde denetim odağı kavramı ile ilgili birçok araştırma yapıldığı görülmektedir. Örneğin; Yavuz (2002) araştırmasında ilköğretim okullarında görev yapmakta olan yönetici ve öğretmenlerin denetim odağı, iş doyumunu ve demografik özelliklerin zaman yönetimiyle ilişkisini araştırmıştır. Canbay (2007) yapmış olduğu araştırmada ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin iş doyumunu ve denetim odağı ilişkisini incelemiş ve sosyo-demografik faktörler ile denetim odağı arasında anlamlı bir farklılık tespit edememiştir. Aktaş (2008) yaptığı araştırmada öğretmenlerin denetim odağı ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Ergü (2009) aday öğretmenlerin öğrenme ortamlarındaki etkileşim tercihleri ile denetim odağını ilişkisini incelemiş ve bu iki değişken arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Çinko (2009) okul öncesi öğretmenlerin denetim odağı türleri ile denetim odaklarının öğretmenlik tutumlarına etkisini incelemiş ve öğretmenlerin daha çok içten denetimli olduklarını tespit etmiştir. Ertürk (2012) öğretmenlerin örgütsel algıları ve denetim odağı ile ilişkisini incelemiştir. Araştırmasının sonucunda öğretmenlerin denetim odaklarının çalışmış oldukları okulda bulunma süresine göre anlamlı olarak farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır. Sürgen (2014) çalışmasında sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile denetim odakları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma sonucunda denetim odağı ile; yaş, cinsiyet, kıdem ve öğrenim durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunurken, medeni durum ile anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür.

Bu bilgiler ışığında ülkemizde öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla pek çok araştırma yapılmış ve bu faktörlerin neler olduğu araştırılmaya çalışılmıştır. Ancak mesleki bağlılık ile denetim odağı arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmaya rastlanmamıştır. Yapılan bu çalışmada öğretmenlerin sahip oldukları denetim odağının mesleki bağlılıklarına etkisinin olup olmadığı ortaya konmaya çalışılmıştır. Alanyazın incelendiğinde mesleki bağlılık kavramı ile denetim odağı kavramını aynı araştırmada inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Geleceğimizin teminatı olan öğretmenlerimizin mesleki tutumları önemlidir. Bu yüzden öğretmenlerimizin mesleki bağlılıklarını etkileyen faktörler

araştırılmalı ve bu faktörlerin öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını nasıl etkilediği incelenmelidir. Bu bağlamda araştırmanın problem cümlesi “Öğretmenlerin denetim odakları ile mesleki bağlılıkları arasındaki ilişki var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir.

1.2. Amaç

Bu araştırmanın amacı İstanbul ili Kartal ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okulların çeşitli kademelerinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerinden faydalanarak, öğretmenlerin denetim odakları ile mesleki bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu araştırmanın değişkenleri denetim odağı ve mesleki bağlılık kavramlarıdır. Belirlenen amaca uygun olarak aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Öğretmenlerin denetim odakları ve mesleki bağlılıkları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin denetim odakları ve mesleki bağlılıkları cinsiyetlerine, yaşlarına, mezuniyet durumlarına, kıdem yıllarına ve görev yaptıkları okul kademelerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin denetim odakları ile mesleki bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Öğretmenlerin denetim odakları, mesleki bağlılıklarını yordamakta mıdır?

1.3. Önem

Eğitim insan hayatında önemli bir yere sahiptir. Eğitimi bir sistem olarak düşündüğümüz zaman bu sistemin en önemli ögesi olarak öğretmenleri gösterebiliriz. Bu açıdan bakıldığında zaman geleceğimizin teminatı olan nesilleri yetiştirme görevi büyük oranda öğretmenlerimizin omuzlarındadır. Bu sebepten dolayı öğretmenlerimizin mesleki bağlılık düzeylerinin hangi seviyede olduğu ve mesleki bağlılıklarının nasıl geliştirilebileceği konusu son derece önem arz etmektedir.

İlgili literatür incelendiğinde Türkiye’de Denetim odağı (Aktaş 2008, Canbay 2007, Çinko 2009, Ergü 2009, Ertürk 2012, Sürgen 2014, Yavuz 2002) ve mesleki bağlılık (Aydın 2010, Ergen 2016, Uştu 2014, Ünal 2015, Zedef 2017) değişkenlerinin birbirinden bağımsız olarak farklı değişkenlerle ele alındığı görülmüştür. Yapılan bu çalışma ile öğretmenlerin denetim odağı ile mesleki bağlılıklarının arasındaki ilişkiye bakılmış ve denetim odağının mesleki bağlılık düzeyine etkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Dünyada ve ülkemizde denetim odağı ile pek çok değişken arasındaki ilişki incelenmiş ancak denetim odağı ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkiye

odaklanan çalışmaların sınırlı olması bu araştırmanın önemini ve özgünlüğünü arttırmaktadır. İlgili literatüre bakıldığında böyle bir çalışmanın daha önce yapılmamış olması alan yazına katkı sağlaması bakımından önemlidir.

1.4. Varsayımlar/Sayıtlar

Bu çalışmada kullanılan veri toplama aracının yapılan araştırmanın amacına uygun olduğu, araştırmaya katılan öğretmenlerin veri toplama aracına samimi, doğru ve tarafsız bir şekilde cevap verdikleri varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

Bu çalışma; İstanbul ilinin Kartal ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okulların çeşitli kademelerinde görev yapmakta olan öğretmenlerle, bu araştırmada kullanılan ölçme araçları ile katılımcıların 2018-2019 Eğitim Öğretim yılı içerisinde ölçme araçlarına verdikleri cevaplar ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Öğretmen: 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu' nun 43. Maddesine göre öğretmenlik, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir.

Mesleki bağlılık: Kişi ile mesleği arasında meydana gelen psikolojik ilişki, kişinin yapmış olduğu mesleğe karşı geliştirdiği duygusal tepkilerdir (Lee vd., 2000).

Denetim Odağı: Kişinin kendisini etkileyen olayların kendi yapmış olduğu davranışların sonucu olarak veya şans ve kader gibi kendi kontrolü dışında olan güçlerin etkisinde gerçekleştiğine inanma eğilimidir (Dönmez, 1985).

Dışsal Denetim Odağı: Bireyin karşılaştığı olayları ve sonuçlarını kendi dışında kalan dışsal güçlere ve kader, şans gibi faktörlere bağlama eğilimi gösteren bireyler dış denetim odaklı bireyler olarak nitelendirilir (Dağ, 1990).

İçsel Denetim Odağı: Bireylerin yaşamış oldukları olayları ve sonuçları, sahip oldukları kişisel özelliklere bağlı olarak algılama eğiliminde olma durumuna denir (Dağ, 1990).

İKİNCİ BÖLÜM

İLGİLİ LİTERATÜR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Araştırmamızın kavramsal çerçevesi iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde mesleki bağlılık kavramı ele alınmıştır. İkinci bölümde ise araştırmamıza konu olan bir diğer değişken olan denetim odağı kavramı açıklanmaya çalışılmıştır. Ayrıca her bölüm kendi içinde kavramsal bilgileri ele almakla birlikte ilgili araştırmaları da içermektedir.

2.1. Meslek Kavramı

Meslek, üniversite eğitimi tamamlamış, sosyal statüsü yüksek kişilerce yerine getirilen, öğrenilmiş iş ya da uğraşı ifade etmektedir (Şahin, 2003). Tan'a (1981) göre ise bireylerin yaşamlarını devam ettirebilmek için bir uğraş alanı olarak belirlemiş oldukları, belli bir eğitim neticesinde kazandıkları, özlük ve çalışma haklarının yasal olarak güvence altında olduğu bir uğraş alanı olarak nitelendirmektedir (Akt., Bayhan, 2011).

Meslek kavramı TDK (Türk Dil Kurumu) sözlüğünde, "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 tanımlanmıştır. Başka bir tanımda, "Bireylerin yaşamlarını devam ettirebilmek aynı zamanda maddi bir kazanç elde etmek amacıyla bir işte belli bir süre boyunca çalışması" olarak tanımlanmaktadır (Lee vd., 2000). Başka bir tanımda ise hem insanın hem toplumun temel gereksinimlerini karşılama uğraşı, toplumun ve bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılamak için yapılan zorunlu iş bölümü şeklinde tanımlanır (Hacıgözü ve Alkan, 1997: 22). Bir başka tanımda, çalışma hayatının çeşitli alanlarında mal, hizmet veya bilgi üretmek ve bu üretim neticesinde belli bir gelir elde etme amacıyla kullanılan, tecrübe ya da eğitim yoluyla kazanılan bilgi, beceri ve kabiliyetlerin hepsi olarak ifade edilmiştir (Çakır, 2001: 34). Oben (2010: 5) ise bireylerin yaşamlarını devam ettirebilmek için yaptığı ve bireylerin eğitim yoluyla elde ettiği, yoğun uğraşlar neticesinde kazanmış olduğu unvan şeklinde tanımlamıştır.

Bireylerin yaşamlarında önemli bir yer tutan meslekler, geçmişten bugüne kadar yaşanan tarihi ve büyük dönüşümler ışığında, toplumsal hayatın ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak gelişim göstermişlerdir. Ancak sanayi devriminde sonra meslekler belirli standartlara kavuşmuş ve öğretim yolu ile kazanılan bir uzmanlık alanı olmuştur (Şimşek, 2012).

Bu tanımlamalardan yola çıkarak bir mesleğin meslek olabilmesi için taşıması gereken genel özellikler şu şekilde sıralanabilir (Aydın, 2012: 3-4).

- Meslek toplumun bir ihtiyacını karşılamalıdır.
- Meslek, sadece o mesleği icra edenin doyumunu için olmamalı, başkalarının da faydası için yapılan uğraş olmalıdır.
- Meslek eğitim ile kazanılmış, özel beceri ve bilgiye dayalıdır.
- Meslekler çeşitli araştırma ve deneyler sonucunda geliştirilerek zaman içerisinde kendine has tekniklere sahip olur.
- Meslekler, maddi gelir sağlamak için yapılır.
- Mesleklerin toplum tarafından kabul görmüş etik değerleri ve ilkeleri vardır.

2.1.1. Öğretmenlik Mesleği

Eğitimin amacı, bireyleri yaşadıkları toplumun ve günümüz dünyasının uyumlu bir ferdi haline getirebilmektir. Eğitimin amacına ulaşabilmesi için bireyleri çağımızın gerektirdiği bilgi ve becerilerle donatmak gerekir. Bu amaçlara ulaşabilmek için hem iyi bir eğitim sistemine hem de nitelikli öğretmenlere sahip olmak gerekir (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005).

Eğitim sistemini oluşturan temel öğelerini öğrenci, öğretmen ve eğitim programları olarak sıralayabiliriz. Ancak eğitim sisteminin en önemli unsuru olarak öğretmen kabul edilmektedir. Bu açıklamalardan yola çıkarak öğretmenin eğitim sistemi içindeki rolünü fark eden toplumlarda öğretmenler saygın insanlar olarak görülmekte ve o toplumlarda öğretmenlik mesleğine değer ve gereken önem verilmektedir (Karagözoğlu, 1987).

İnsanlık tarihi incelendiği zaman öğretmenlik mesleği bilinen en eski mesleklerdendir. Profesyonel anlamda bakıldığında ise pek çok ülkede 19. yüzyıldan sonra bir meslek olarak kabul edilmeye başlanmıştır. Bu durumun sebebi ülkelerin eğitimi kendi kontrollerine alarak tüm vatandaşlara vermek ve artan rekabet

ile birlikte daha avantajlı konuma gelmek istemelerindedir. Eğitimin giderek yaygın hale gelmesi doğal olarak öğretmen olan ihtiyacı meydana getirmiştir. Bu mesleği gönüllü olarak yapmak isteyenler için öğretmen okulları ve meslek kuruluşları gibi kurum ve kuruluşlar öğretmen yetiştirmeye başlamış ve öğretmenlik mesleğini yapmak isteyenler için çeşitli kurslar, eğitimler ve seminerler düzenlemişlerdir. Amerika Birleşik Devletleri'nde öğretmen yetiştiren kurumlar kilisede gerçekleştirilen eğitimlerden kalıntılar taşımaktadır. İnsanlar, öğretmenleri “yarı-manevi” varlık olarak nitelendirmiş; öğrencileri de bu yarı-manevi varlığın hem zihin olarak hem de ahlaken geliştirip, arındıracağı insanlar olarak tanımlamışlardır (Popkewitz, 1991: 68).

Eğitimin ve öğretmenin önemi anlayan pek çok ülke bu konu ile ilgili araştırmalar yapmışlar, yapılan çalışmaların sonucunda elde edilen bulgularla öğretmenlerin kalitesini artırma ve mesleğin profesyonel hale dönüşmesi konusuna eğilmişlerdir. Öğretmenlik mesleğinin profesyonel anlamda anlaşılabilmesine yardımcı olacak kriterler belirlenmiştir. Profesyonel anlamda meslek sahibi olabilmek için ciddi manada bir mesleki eğitim ve diploma, olumlu iş şartlarına, aktif olarak çalışan meslek örgütüne, sertifika şartlarına, yüksek prestij ve çalışma alanında otorite gibi niteliklere sahip olmalıdır (Ingersoll ve Merrill, 2012).

Meslek olarak öğretmenliğin tarihine bakıldığı zaman sınırları devlet tarafından çizilen ve geleneksel anlayış ile yapılan bir meslek göze çarpmaktadır. Günümüzde ise öğretmenlik mesleği daha profesyonel olarak görülmekte ve bu durum büyük bir gelişim ve değişim olarak nitelendirilebilir. Gelecek yıllarda öğretmen eğitiminin hangi kriterleri barındıracağı, bir kişinin öğretmen olabilmesi için hangi yeterliliklere sahip olması ve öğretmenlik mesleğine başlarken bireylerde hangi özellik ve yeterliliklerin aranacağı çok önemli görülmektedir (Özer ve Gelen, 2008).

Meslek olarak öğretmenlik ile ilgili genel anlamda iki tanımda söz edilebilir. Bunlardan birincisi çok bilen birisi olarak bildiklerini bilmeyene, karşısındakine ve bilgiye ihtiyacı olan öğrencilere aktarma olarak tanımlanır. İkinci tanım ise bilgi ve beceriye ihtiyaç duyan birine olabildiğince farklı kaynaklardan ve farklı yollardan yararlanmasına yardımcı olmaktır (Gür, 2010).

Öğretmen, sahip olduğu meslek için gereken temel kuramsal bilgiyi kullanarak bireyin davranışlarını etkileyerek hem bireyin hem de toplumun yaşamına olumlu

şekilde katkı sağlayacak değişimlere rehberlik edendir. Öğretmenlik mesleğinde diğer meslek gruplarında göre daha soyut içerik sunulması bu mesleği icra etmeyi güçleştirmektedir (Şahin, 2003). Bu açıklamalardan yola çıkarak öğretmenler eğitim sisteminin bütün kademelerinde öğretmen ve öğrenme sürecini gerçekleşmesini sağlamakta, alan bilgisi, genel kültür, mesleğinin gerektirdiği bilgi ve beceri bağlamında üst düzey bilişsel ve duyuşsal özelliklere sahip olan bireylerin gerçekleştirdiği bir meslektir (Kayahan, 2005).

Bir öğretmende bulunması gereken niteliklerin bir kısmı bireyin kişiliğinde olması gerekir. Bu yüzden öğretmenlik mesleğinin başlangıcında bu niteliklerin var olup olmadığının ölçülmesi çok önemlidir. Bazı nitelikler ise öğretmenlik mesleği için alınan eğitimde yer alır. Öğretmenlik mesleği toplum tarafından doğru kabul edilen modellere sahip olmayı gerektirmekle birlikte bilgili olmayı da zorunlu kılan bir meslek dalıdır. Öğretmenlerin sahip oldukları nitelikler mesleğe hazırlık aşamasında almış oldukları eğitim ile sınırlı değildir. Meslek hayatı boyunca öğretmene kendi kişisel gelişimi için fırsatlar da sunulmalıdır (Oktay, 1998: 22-27).

Pek çok ülkede 1980'li yıllardan sonra öğretmenlerin almış oldukları eğitimin kalitesini artırmaya yönelik çalışmalar yapılamaya başlanmıştır. Bu çalışmaların öğretmenlik mesleğini daha profesyonel hale getirmek, öğretmenlik mesleğini daha kaliteli hale getirme ve öğretmenlerin yapmış oldukları meslekten memnuniyetlerini artırmaya yönelik yapıldığı söylenmiştir. Ancak yapılan bu reform çalışmaları çelişki içermektedir. Yapılan reformlar sonucunda öğretmenlere daha fazla sorumluluk verilirken, onlara daha az yetki ve daha az özgür olacakları bir sistem sunulmaktadır. Bir başka ifade ile öğretmenlere yapmış oldukları mesleğin reformlar sayesinde güçlendirileceği söylenirken diğer yandan yapılan bu çalışmalar öğretmenlerin özgürlüğünü sınırlamaya başlamıştır (Popkewitz, 1991). Öğretim programlarının öğretmen merkezli olmak yerine öğrenci merkezli olması, öğretmeni rehber konuma getirmiş, öğrenmenin sorumluluğunu öğrenen üzerinde olduğu bir sistem haline getirmiştir. Öğretmenler ders dışı süreleri öğrencileri değerlendirmeye, derse hazırlık yapmaya, veli görüşmesi yapmaya veya bilgisayara veri girişi yapmak gibi etkinliklere ayırdıkları gözlemlenirken bu durum öğretmenlerin iş yükünün artmasına sebep olmuştur (Zembylas, 2010).

Ülkeler için öğretmenlerin niteliğini arttırmak ve öğretmenler arasındaki beceri farklarını en aza indirmek eğitim politikalarının en önemli konusu olarak karşımıza

çıkılmaktadır. Genel anlamda öğretmenlerin sahip olduğu niteliğini artırmada en önemli noktalardan biri, öğretmenlik mesleğini iyi bir şekilde yapabilecek olanları öğretmen olarak seçmektir. Bu niteliğe sahip adayları da hizmet öncesi eğitime almak için farklı ülkelerde farklı seçim yöntemleri kullanılmaktadır. Türkiye' nin de aralarında bulunduğu çok sayıda ülkede öğretmen eğitimine katılabilmek için temel nokta öğretmen adayının en az lise mezunu olmasıdır. Bunun yanı sıra Brezilya gibi ülkelerde öğretmen adaylarının ortaokul mezunu bireylerde öğretmenlik mesleği eğitimi alma hakkını kazanırlar. Fransa, İtalya ve İspanya gibi ülkelerde ise ortaokul öğretmenliği ve lise öğretmenliği eğitimi alabilmek için adayların en az üniversite bitirmiş olmaları bunun yanında yüksek lisans veya pedagojik formasyon sonucunda öğretmen olmaya hak kazanır (Erkan, 2014; OECD, 2012).

Günümüz dünyasında öğretmen sadece bilgi aktaran veya not veren bir bireyin yaptığı bir meslek değildir. Öğrenmeyi sadece kuru bilgi aktarımı olarak gören geleneksel görüş artık miadını doldurmuştur. Önemli olan öğrencilere bilgiyi kazanma ve bu bilgiyi nerede kullanacağını yollarının gösterilmesidir (Atalay, 2005).

2.2. Bağlılık Kavramı

Bağlılık ve bağlanmak kavramı Türkçe' de, vakfetmek ve adanmışlık ile anlamdaştırılır. Bağlılık, kişinin bir bireyle, gruba veya örgüt ile ilişkisini içeren bir eyleme dair zihinsel ve duygusal anlamda bağını içerir. Bağlılık bir nesneyle sadakat, ilişki ve özdeşleşme anlamına da gelmektedir (Celep, 2014: 15).

Bir anlayış biçimi ve kavram olarak bağlılık, toplum duygusunun var olduğu her yerde olup, toplumsal içgüdünün duygusal olarak anlatma biçimidir. Bir kölenin sahibine veya askerinin vatanına sadakati anlamındaki bağlılık, sadık olmayı içermektedir. Genel anlamda bağlılık, yüksek seviyede bir duygu, başkasına veya bir düşünceye, kişinin kendisinden daha büyük bir olguya karşı bağlılığı, yerine getirmemiz gereken sorumluluğu bildirir (Çöl, 2004: 47).

Bağlılık kavramı aynı zamanda sadakat kavramını da ifade etmektedir. Bağlılık kavramı şartlar ne olursa olsun kişinin kendisini bir bireye yada gruba bağlı olma durumunu ve daima beraber olmayı kabul ettiği anlamına gelmektedir. Bu yüzden bağlılık ve sadakat kavramları aynı olayı ifade etmektedir (Koçel, 2014: 543).

Bağlılık kavramı, kişinin eylemlerine, bir etkinlik veya nesneyi benimsemesine ilişkin inançlarına bağlılık durumunu içeren ve zihinsel süreçleri ifade bir durumdur. Kavram olarak bağlılık kişinin farkına varmadan davranışlarına yöne veren zorlayıcı bir etki ve ince bir kontrol mekanizmasıdır. Aynı zamanda sonucu belli olmamasına karşın yaptığımız ya da yapmaya devam ettiğimiz davranışları bize yaptıran bir güç olarak tanımlanabilir (Salancik, 1977: 62).

Becker (1960) tarafından geliştirilen Yan Bahis Yaklaşımı' nda çalışan kişilerin bağlılık göstermesine sebep olan dört adet yan bahisten bahsedilmiştir. Bunlar: toplumsal beklentiler, sosyal etkileşimler, sosyal roller ve bürokratik düzenlemelerdir (Gül, 2003: 78-79).

- **Toplumsal Beklentiler:** Birey içinde bulunduğu toplumun beklentilerini dikkate alarak üzerinde oluşan sosyal ve manevi yaptırımlar sonucunda davranışlarına sınır getiren yan bahislere girebilir. Bu tür toplumsal baskılara örnek olarak, sürekli iş değişikliği yapan kişilerin toplum nezdinde güvenilir algılanmaması verilebilir.
- **Bürokratik Düzenlemeler:** Bu duruma örnek olarak emeklilik aylığı verilebilir. Birey örgütten ayrılması durumunda çalıştığı süre boyunca maaşından kesilen parayı kaybetmesi ve neticesinde emekli maaşı almaması verilebilir. Emekli aylığındaki bu düzenleme bireyi bir yan bahse sokacaktır.
- **Sosyal Etkileşimler:** Kişi diğer bireylerle ilişkileri sonucunda kendisi hakkında bir fikir oluşmasını sağlamıştır. Oluşan kanaatin bozulmaması adına bu kanaate uygun davranışlar sergilemek durumundadır. Bir kişi kendini sözüne güvenilir olarak yansıtmışsa toplum içinde oluşan bu kanaatin zarar görmemesi adına yalan söyleme davranışından uzak durması gerekliliği örnek olarak verilebilir.
- **Sosyal Roller:** Yan bahis bireyin içinde bulunmuş olduğu sosyal duruma uyum sağlamış ve bu duruma alışmış olmasından da kaynaklanıyor olabilir. Bu tür bir durumda kişi içinde bulunmuş olduğu sosyal rolün gerekliliklerini yerine getirmeye alışmış olmasından dolayı başka bir role uyum sağlayamayacaktır.

2.2.1. Mesleki Bağlılık

İlk olarak mesleki bağlılık kavramı Greenhaus (1971) tarafından tanımlanmış bir kavramdır. Greenhaus mesleki bağlılığı kısaca kişinin hayatının tamamında bir kariyer ya da bir işin önemli olma durumu olarak tanımlamıştır. Başka bir tanıma

göre kişinin mesleğine yönelik geliştirmiş olduğu tutum (Blau 1985: 280), kişinin seçmiş olduğu meslekte çalışma isteği şeklinde tanımlanmıştır (Carson ve Bedian, 1994: 240). Marrow (1983) ise mesleğin bireyin hayatında önemli bir duruma gelmesi olarak tanımlamıştır. Güney (2004) mesleki bağlılığı, bireyin yapmış olduğu meslekle kendini özdeşleştirmesi olarak tanımlamıştır.

Mesleki bağlılık kavramı ile ilgili yapılan diğer tanımlar ise şunlardır:

- Lachman ve Aranya (1986: 228) tarafından, kişinin kendini mesleğine adanması, sahip olunan mesleğin etik ilkelerine uyma, mesleğin gerektirdiği amaçlara inanma ve bu amaçları kabullenme şeklinde tanımlanmıştır.
- Baysal ve Paksoy (1999: 8) tarafından, kişinin beceri ve uzmanlık kazanmak amacıyla belli bir alanda yaptığı çalışmalar neticesinde mesleğinin hayatındaki önemi ve kişinin yapmış olduğu mesleğin yaşantısında ne kadar merkezi bir konuma sahip olması ile ilgilidir.
- Çakır (2001: 56) ise mesleki bağlılığı kişilerin yapmış oldukları meslekleri daha iyi yapmak amacıyla teknik açıdan kendilerini geliştirebilmek için harcamış oldukları zaman ve çaba olarak tanımlamıştır.
- Kaya (1993: 153) tarafından, meslekte gelişime ve ilerlemeye istek duyma, bu istek doğrultusunda mesleğin gerektirdiği alan ile ilgili yapılan yayınları izleme, yapılan eğitimlere katılmayı gerekli kılar.

Marrow ve Wirth (1989), bir mesleğe bağlılık oluşabilmesi için üç şartın olduğunu belirtmiştir. Bunlar (Balay, 2000; Akt. Bakan, 2011: 14):

- Mesleğin değer ve amaçlarına inanma ve bu amaç ve değerleri benimseme,
- Mesleği icra etmek için gerekli olan gayreti gönüllü olarak gösterme,
- Meslek üyeliğine devam etme isteği (Balay, 2000).

Genel olarak mesleki bağlılık, bireyin mesleğini icra ederken yapmış olduğu çalışmalarda elde ettiği bilgi, birikim ve deneyim neticesinde yapmış olduğu mesleği yaşamının merkez noktasına getirmesi, mesleğine karşı olumlu duygular geliştirmesi, mesleğine devam etmek istemesi ve kendisini yapmış olduğu meslekle özdeşleştirmesi olarak tanımlanabilir.

Son yıllarda mesleki bağlılık ile ilgili yapılan araştırmalarda meslek (*occupation*) kavramının yerine, diploma ile elde edilen meslek (*profession*) ve kariyer (*carrier*) kavramlarının kullanıldığı görülmektedir (Baysal ve Paksoy, 1999).

Blau (1985: 278) yukarıda bahsedilen bu üç kavram arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışmıştır. Blau'ya göre *career commitment* belirli bir iş ve bir örgüte üye olmaktan ziyade daha geniş anlamda iş etkinliklerine karşı kişisel ilgidir. *Profession commitment* ise mesleği ile ilgili yayınları takip etme, meslek birliklerine üye olma, mesleği ile ilgili yapılan toplantılara katılma o yapmış olduğu meslekten ayrılmayı düşünmemek olarak tanımlamıştır. *Occupational commitment* ise diğer seçenekleri de göz önünde bulundurarak meslekte kalmaya devam etme olarak nitelendirmiştir.

Morrow tarafından geliştirilen İş Bağlılığı Modelinde mesleki bağlılık üç alt boyutta incelenmektedir (Morrow, 1983: 489):

- **İşe Yönelik Genel Tutum:** Kişinin yapmış olduğu işe karşı geliştirilen değer yargılarını ifade eder. Örneğin, bireyin işini sevmedikçe yaşamdan memnun olmasının zor olduğu gibi söylemler geliştirir (Aydın, 2010: 16).
- **Mesleki Planlama Düşüncesi:** Birey kendisini geliştirmek ve mesleğinde ilerleme kaydetmek için kendisine yatırım yaparak uzun vadeli planlar geliştirir (Aydın, 2010: 16).
- **İşin Nispi Önemi:** İş ve işin dışındaki faaliyetler arasında olan tercihlerin ortaya konmasını ifade eder. İş yaşamı ve bireyin yapmış olduğu meslek onun hayatının önemli bir yer tuttuğundan dolayı mesleki bağlılık kişinin yaşam tatminini arttıracaktır. Kişinin mesleğine bağlılık göstermesi, mesleğinden ayrılmak istememesi ve kişinin yaşam tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki beklenmektedir.

Mesleki bağlılık çalışanlar, örgütler ve ülkenin kalkınma düzeyi açısından son derece önemlidir. Çalışanların, mesleklerine bağlılıkları onlara yapmış oldukları işin önemli olduğunu hissettirir ve çalışanları motive eder. Çalışanlar mesleklerine bağlılık duyduklarında mesleki gelişimlerini kendi istekleri ile destekler, içinde bulunduğu örgüt ve yapmış olduğu meslek yararına gönüllü olarak çaba sarf ederler (Kaya ve Zerenler, 2014: 49-50).

2.2.2. Mesleki Bağlılığın Boyutları

İlgili alanyazın incelendiğinde mesleki bağlılığın boyutları ile ilgili pek çok araştırma yapıldığı gözlemlenmiştir. Mesleki bağlılık ilk önce davranışsal ve tutumsal olarak iki boyut olarak ele alınmıştır. Daha sonra yapılan araştırmalar neticesinde duygusal, normatif ve devam bağlılığı olarak üç boyut olarak ele alınmıştır. Bu üç boyuta daha

sonraki yıllarda birikmiş mesleki maliyetler boyutu eklenmiştir. Literatür incelendiğinde yapılan araştırmalarda genellikle Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen Üç Boyutlu Bağlılık Modeli'nin mesleki bağlılığa uyarlaması yapılarak incelendiği görülmüştür (Zedef, 2017).

Yapılmış olan bir başka sınıflandırmaya göre mesleki bağlılık, davranışsal ve tutumsal olarak iki boyutta ele alınmıştır. Davranışsal yaklaşım, mesleği ile ilgili yayınları takip etme, meslek birliklerine üye olma, mesleki alanyazını takip etme faaliyetlerine odaklandığı, tutumsal yaklaşım ise kişinin orijinal fikirler üretmesini ve sahip olduğu mesleğe karşı gelişen tutumuna odaklanır (Morrow ve Wirth, 1989).

Morrow yapmış olduğu araştırmalar sonucunda mesleki bağlılık ile ilgili beş faktörlü bir model oluşturmuştur. Bu modelde mesleki bağlılık, mensubu olduğu meslek için gayret gösterme, mesleki amaç ve mesleğin getirmiş olduğu etik kurallara uyma, mesleki kimliği ön plana çıkarma, kişinin bir alanda uzman olmak için yaptığı çalışmaların neticesinde sahip olduğu mesleği, hayatında merkezi bir konumda değerlendirmesidir (Baysal ve Paksoy, 1999).

Meyer ve Allen (1991: 67) örgütsel bağlılık kavramını üç alt boyutta incelemişlerdir. Bunlar; devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılıktır. Bu üç alt boyutun örgüt ile çalışan arasında gelişen ilişkilerin nitelendirilmesi ve örgüt üyeliğinin devam etmesi ya da durdurulması için verilen kararlarda etkili olduğu için psikolojik bir durum olduğunu belirtmişlerdir. Duygusal bağlılığı, çalışanın içinde bulunduğu örgüt ile kendini özdeşleştirmesi, çalışanın örgüte duygusal olarak bağlanması ve katılım sağlaması anlamına geldiğini ayrıca örgüt ile çalışan arasında gelişen bu duygusal bağın güçlü olması durumunda çalışanın içinde bulunduğu örgüt ile çalışmaya devam etmeye istekli olacağından bahsetmişlerdir. Devam bağlılığı çalışanın örgütten ayrılması durumunda karşı karşıya kalacağı maliyetlerin farkında olması anlamını taşıdığını belirtmişlerdir. Normatif bağlılık ise işlere devam etme zorunluluğu anlamına geldiğini ve normatif bağlılığı yüksek olan çalışanların yükümlülük hissetmelerinde dolayı örgütte kalma eğiliminde olduklarından bahsetmişlerdir.

Meyer ve Allen (1991) tarafında yapılan ve üç boyuttan oluşan örgütsel bağlılık modelinden uyarlanan mesleki bağlılık modeli tıpkı örgütsel bağlılık modelinde olduğu gibi üç boyutlu olarak ele alınmıştır (Meyer vd., 1993: 540).

2.2.2.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık çalışanın mesleğini severek yapmasını ve kendisini mesleği ile özdeşleştirilmesi olarak ifade edilir (Baysal ve Paksoy, 1999: 8). Duygusal bağlılık örgütlerde ve mesleklerde en çok istenen bağlılık türüdür. Bunun nedeni bu bağlılık türünde çalışan mesleğine duygusal anlamda bağlı olduğundan meslekte kalmak için özellikle gayret gösterir (Kaya ve Zerenler, 2014: 69). Aynı zamanda duygusal bağlılık kişinin kendi tercihleri neticesinde meslekte kalma arzusu olarak tanımlanabilir (Zerenler ve Öğüt, 2007).

Duygusal bağlılığa sahip kişiler kendilerini yapmış oldukları mesleğin bir parçası olarak kabul etmekte ve meslekleri onlar için büyük bir anlam ifade etmektedir. Duygusal bağlılığa sahip bireylerin mesleklerine karşı sahip oldukları tutumlar incelendiğinde farklı sebeplerden ötürü değil sadece kendi istekleri doğrultusunda meslekte kalma eğilimi gösterdikleri görülmektedir (Boylu, Pelit ve Güçer, 2007). Bu yüzden duygusal bağlılık, çalışanın sahip olduğu kişisel özellikler ve icra ettiği mesleğe ilişkin özellikler ile ilgili tutumsal bir durum ve mesleki hedefleri gerçekleştirme yönünde çalışanın gönüllü olmasına dayanmaktadır (Zerenler ve Öğüt, 2007). Buna göre duygusal bağlılık düzeyi yüksek olan birey kendi istediği doğrultusunda mesleğinde kalmak istemektedir (Blau, 2001; Arbak ve Özmen, 2009).

Mesleğini isteyerek yapan ve mesleği özdeşleşen kişinin yapmış olduğu meslekte başarılı olması beklenmektedir. Yüksek duygusal bağlılığa sahip kişilerin organizasyonel performanslarının da yüksek olacağı bazı araştırmalar (Allen ve Grisaffe, 2001; Burgess ve Turner, 2000) neticesinde saptanmıştır. Mesleğine karşı yüksek duygusal bağlılığa sahip kişiler kendilerini meslekler ile özdeşleştirmiş ve mesleği ile kendi arasında bir bütünlük kurmuştur. Bu durum sonucunda kişiler mesleklerini kendilerinin bir parçası gibi kabul etmekte ve mesleğini icra ederken yüksek bir performans ortaya koymasını sağlayabilir. Aynı zamanda mesleğe karşı duygusal bağlılık, işe devam sorunlarını azaltmakta, iş performansını arttırmakta ve işten ayrılma oranının azalması gibi olumlu durumları ortaya çıkarmaktadır (Clifford, 1989: 144).

Mesleki duygusal bağlılık kişilerin iş deneyimi sonucunda ortaya çıkmaktadır (Meyer ve Allen, 1991). Bireyin mesleki performansı ile duygusal mesleki bağlılığı

arasında yüksek bir ilişki olduğu belirtilmektedir (Kaya ve Selçuk, 2007). Mesleki duygusal bağlılık örgüt içersinde iş tatmini oluşturmakta ve bireylerin kariyer isteklerinin oluşmasında önderlik etmektedir (Sharma ve Irving, 2005). Bu açıdan bakıldığında örgüt içersinde en çok istenen bağlılık türü mesleki duygusal bağlılık türüdür.

2.2.2.2. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık, bireyin kendisini yapmış olduğu mesleğe devam etme zorunluluğunda hissetmesidir (Blau, 2003; Ceylan ve Bayram, 2006; Özer ve Uyar, 2010, Uyar, 2010). Kişinin hissetmiş olduğu zorunluluk maddiyattan öte; yapmış olduğu iş, arkadaşları, ailesi ve yöneticilere duymuş olduğu saygı gibi dış etmenlere bağlı bir zorunluluktur (Özer ve Uyar, 2010). Dunham ve arkadaşlarına (1994) göre normatif bağlılığın sahip olması gereken öncüller şöyledir:

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

Normatif bağlılık, çalışanın örgüte karşı kendisini sorumlu hissetmesi bu nedenle kendisini örgütte kalmaya zorunlu olduğunu düşünmesine dayanan bağlılık türüdür (Yalçın ve İplik, 2005: 398). Normatif bağlılığı örgütsel anlamda ele alacak olursak, bireyin içinde bulunduğu örgüte bağlılığını görev olarak hissetmesini ve bu örgüte olan bağlılığın doğru bir durum olduğunu düşünmesidir. Mesleki anlamda normatif bağlılık ise, kişilerin meslekte kalmalarını etik olarak doğru olduğunu düşünmesidir (Gül vd., 2008: 3, Meyer ve Allen, 1991: 66).

Normatif bağlılık türü zorunluluk içermektedir. Bir başka ifade ile normatif bağlılığın oluşmasında sosyal baskıların azımsanmayacak şekilde önemi bulunmaktadır. Normatif bağlılık boyutu kişinin örgüte karşı kendini sorumlu hissetmesi sonucunda örgütte kalma zorunluluğunda olduğu durumu temele alan bir bağlılık türüdür (Wasti, 2000).

Kişilerin içinde buldukları örgüte karşı geliştirmiş oldukları normatif bağlılık, kişinin karakterinden, bireysel ve aile hayatından ve bireyin sosyalleşme sürecinden

etkilenir. Normatif bağılığa etki eden bir başka etmen ise bireyin sahip olduğu sosyal sınıf ve statüdür. Farklı ırk ve milletten bireylerin örgütsel bağılıkları arasında önemli farklar olduğu ortaya konmuştur (Al-Meer, 1989; Alvi ve Ahmed, 1987' den akt. İnce ve Gül, 205).

2.2.2.3. Devamlılık Bağılığı

Devam bağılığı, Becker 1960 tarafından ortaya atılan Yan Bahis Teorisi'ne dayanmaktadır. Bu teoriye göre devam bağılığı bireyin mesleğinden ayrılması durumunda karşı karşıya kalacağı maliyeti göze alamaması ve mesleğine devam etme durumu olarak tanımlanabilir (Becker, 1960).

Bireyin yeni ve farklı bir meslek yapmak için elinde uygun imkânların olmaması durumudur. Bunun sonucunda birey hem mesleği adına yapmış olduğu yatırımları korumak hem de mesleğini bıraktığında oluşacak duygusal bedelleri düşünerek yeni bir iş aramaktan vazgeçecektir (Çetin ve diğerleri, 2010).

Devamlılık bağılığı çalışanın meslekten ayrılması durumdan karşı karşıya kalacağı maliyetin farkına varması, mesleğini bırakamayacak kadar yatırım yapmış olması ve vazgeçme durumunun yüksek maliyeti ile ilgilidir (Meyer, vd., 1993: 539).

Yüksek düzeyde devamlılık bağılığına sahip bireyler yani meslekten ayrılması durumundan karşılaşacağı maliyetin yüksek olduğu kanaatinde olan bireyler, mesleki bağılığın diğer iki boyutunda yüksek oranda bağılılık gösteren bireylere göre, mesleki faaliyetlere katılım konusunda daha düşük bir eğilim gösterirler (Meyer vd., 1993: 540). Bu durumun sebebi kişinin mesleğe devam etme zorunluluğunun sırf ihtiyaçtan kaynaklandığı gösterilebilir (Blau, 1985: 285).

Yüksek mesleki devam bağılığına sahip çalışanların mesleklerini asgari sınırlar çerçevesinde sürdürme olasılığı yüksektir. Yüksek düzeyde devamsızlık yapma eğilimi ve düşük motivasyona sahip olabilirler (Çetin, 2004: 92). Yüksek düzeyde mesleki devam bağılığına sahip bireyler yapmış oldukları meslekten ayrılmaları durumunda bir başka meslek yapma konusunda alternatiflerinin az olduğu fikrine sahiptirler. Bu bireylerden bazıları yapabilecek başka bir iş bulamamalarından dolayı örgütte kalma eğilimi gösterirler. Devam bağılığına sahip çalışanlar kötü iş alışkanlarına sahip olmanın yanı sıra yapmış olduğu mesleğe ve mesleği ile ilgili bireylere karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilerler. Bunun sonucunda yöneticileri için sorun kaynağı oluştururlar (Bayram, 2005: 133). Tüm bu

açıklamalar ışığında mesleki devam bağlılığın pek tercih edilmeyen bağlılık türü olduğu söylenebilir (Solmuş, 2004: 224).

Blau (2003); Meyer, Allen ve Smith' in çalışmalarını temel alarak yapmış olduğu çalışmada devamlılık bağlılığını tek boyut yerine iki farklı faktörden meydana geldiğini söylemiştir. Bu faktörler alternatiflerin sınırlılığı ve birikmiş maliyetlerdir (Utkan ve Kırdök, 2018).

Mesleki bağlılığın bu üç alt boyutu çalışanın mesleğe devam etme niyeti anlamını taşımakla birlikte, bu üç bileşenin mesleğe devam etme niyetinin birbirinden farklı olduğu söylenebilir. Buna göre yüksek düzeyde duygusal ve normatif bağlılık gösteren kimse, mesleği ile ilgili gelişmeleri yakından takip etmekte ve mesleği ile ilgili birliklere katılmaya istekli iken; yüksek devamlılık bağlılığına sahip bireyler mesleki davranışlara katılımının daha az olduğu söylenebilmektedir (Meyer ve Allen, 1993: 540).

Çalışanlar mesleki bağlılığın bu üç alt boyutunun her birini farklı düzeylerde yaşamaktadırlar. Bu yüzden çalışanın mesleğe ya da örgüte karşı olan bağlılığını tanımlarken, belirtilen psikolojik durumların hepsinin toplamının bir yansımasıdır (Balay, 2000: 72).

Yüksek duygusal bağlılığa sahip çalışanlar mesleklerini yapmaya “istedikleri” için devam ederler, yüksek devamlılık bağlılığına sahip çalışanlar meslekleri yapmaya “ihtiyaç duydukları” için devam ederler, yüksek normatif bağlılığa sahip çalışanlar ise mesleklerini yapmaya “ yükümlü hissettikleri” için devam ederler (Blau, 2001: 285).

2.2.3. Mesleki Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Bu konu iki ana başlık altında incelenecektir. Bunlarda birincisi bireysel özellikler ikincisi ise kişiye bağlı olmayan faktörler başlıkları altında incelenecektir.

2.2.3.1. Bireysel Faktörler

Bireyin yapmış olduğu meslek ile kişisel özellikleri arasındaki ilişki en önce gelen etkidir (Yücel ve Kaynak, 2007). Bireysel faktörler iki türlü değişken üzerinden değerlendirilmektedir. Bunlardan birincisi yapısal değişkenler iken ikincisi demografik değişkenlerdir. Bu özellikler çalışan davranışları üzerinde etkilidir (London, 1983).

Yapılan çalışmalara genellikle konu olan demografik özellikler şunlardır; yaş, eğitim durumu, kıdem, medeni durum ve cinsiyettir (Çakır, 2001: 105). Alanyazın incelendiğinde demografik özelliklerin mesleki bağlılığı nasıl etkilediği konusu sıkça incelenmiştir (Özmen vd., 2005: 5). Meyer ve Allen (1984: 376-377) tarafından yapılan çalışmada, kıdem ve yaşın mesleki bağlılığın alt boyutların biri olan duygusal bağlılık ile ilişkisi bulunduğunu ancak yine mesleki bağlılığın alt boyutlarından biri olan devam bağlılığı ile ilişkisinin olmadığını ortaya koymuşlardır. Meyer ve arkadaşları (1993: 545) hemşirelerin mesleki bağlılıklarını inceledikleri araştırmalarında; mesleki duygusal bağlılık ve mesleki normatif bağlılığın yaş ile yüksek düzeyde pozitif bir ilişkisi bulunduğunu buna karşın mesleki devam bağlılığının herhangi bir ilişkisinin bulunmadığını ayrıca hemşirelerin kıdemleri ile normatif, duygusal ve devamlılık bağlılığın pozitif yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Lee ve arkadaşlarının (2000: 803) yapmış oldukları meta analiz araştırmasının sonucuna göre, kıdem ve yaşın mesleki bağlılık ile olan ilişkisinin diğer yapılan araştırmalara nazaran daha zayıf olduğu sonucuna varmışlardır. Wang ve arkadaşlarının (2011: 544) Çinli hemşireler üzerinde yapmış oldukları çalışmada, mesleki bağlılık ile yaş arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır.

Demografik özelliklere cinsiyet açısından bakıldığında zaman 1970-1980'li yıllarda kadınların sahip oldukları mesleki bağlılık erkeklerin sahip oldukları mesleki bağlılığa oranla daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Ancak kadınların eğitim seviyelerindeki yükselme ile birlikte (Şener ve Doğan, 2007) bağlılık kavramı cinsiyetler arasında farklılık göstermeye başlamıştır. Pai vd., (2012) yapmış oldukları çalışmada mesleki bağlılık ile cinsiyet faktörü arasında bir farkın olmadığı neticesine ulaşmışlardır.

Demografik değişkenlerden eğitim düzeyi incelendiğinde, üniversite ve üzeri eğitim almış kişilerin, sahip oldukları bilişsel ve entelektüel donanımlar neticesinde seçme şanslarının daha çok olduğuna inandıkları doğrultusunda bir veri olarak değerlendirilebilir (Solmuş, 2004).

Medeni durumda bireylerin mesleki bağlılığına etkileyen etmen olarak çeşitli çalışmalarda yer almaktadır. Evli olan kişilerin maddi sorumluluklarından ötürü işi bırakma konusunda hassas davranmaları beklenmektedir (Çetin vd., 2010). Pai vd. (2012) yapmış oldukları araştırmada evli bireylerin mesleki bağlılıklarının daha yüksek olduğunu söylemişlerdir.

2.2.3.2. Mesleğin Yapısına İlişkin Faktörler

Mesleki bağlılığı etkileyen bir diğer etken mesleğin yapısına ilişkin faktörlerdir. Bunlar; kariyer imkanları, ücret sistemi, etik anlayış, çalışma saatleri, mesleğin sahip olduğu imaj (Boylu vd., 2007), kararlara katılım, kurallara bağlılık, esneklik, hiyerarşi, düzen ve uzmanlaşma, mesleğin kariyer ile ilgili kazançları (Sabuncuoğlu, 2007) olarak sıralanabilir.

Etik kavramı, birey ya da grubun hangi davranışların doğru hangi davranışların yanlış olduğu ile ilgili olarak birey veya grubun davranışlarına kılavuzluk eden ahlaki değerleri ve prensipleri içine alan kuralların tümüne denir. Etik davranış ve etik değerler ise hayatımızın bir parçası haline gelmiş olup, neyin iyi neyin kötü olduğuna dair standartları belirleyen gerek özel hayatımızda gerek iş hayatımızda hemen her yerde karşımıza çıkan bir kavramdır (Ülgen ve Mirze, 2004: 439). Meslek etiğini tanımlayacak olursak, meslek hayatımız boyunca bize yol gösteren neyin yapılabileceği neyin yapılmayacağı konusunda bize kılavuzluk eden etik ilkelerin hepsi (İşgüden ve Çabuk, 2006: 60) olarak tanımlanmıştır. Bu bilgilerden yola çıkarak meslek etiği, etiğin bir alt kolunu oluşturur. Mesleki etik ile mesleki bağlılık arasındaki ilişki mesleki etik ilkelerde yer almaktadır. Her meslek dalı için ayrı olarak düzenlenmiş olsa da her meslekte ortak olarak olması gereken mesleki etik ilkeler şöyledir (Wiley, 2000: 106):

- **Yasallık:** Bütün yasalara uymak ve bireysel haklara saygı göstermek.
- **Dürüstlük:** Yüksek düzeyde doğruluk, dürüstlük ve adalet ile mesleğini uygulamak.
- **Mesleki Bağlılık:** Mesleği desteklemek, iş ve kişisel kazanç sağlamak amacıyla mesleki bağlılıkları kötüye kullanmama.
- **Yeterlik:** Mesleki yeteneklerini sürdürmek ve geliştirmek.
- **Gizlilik:** Ayrıcalıklı olan bilgilerin gizliliğine saygı göstermek.

Mesleki imaj, kişinin mesleğine karşı sahip olduğu bakış açısına etki etmektedir. Mesleki imaj kişilerin yetenek, statü ve davranış modelleridir. Bireyin algıladığı meslek imajı içinde bulunulan toplumun meslek üyelerine karşı düşünce, saygı ve yargıların tümüdür (Özata ve Aslan, 2010).

Lee ve arkadaşları (2000: 808) tarafından yapılmış olan meta analiz çalışmasında mesleki bağlılığın, diğer değişkenlere nazaran çalışma etiği ile daha az ilişkili

olduğunu saptamışlardır. Yine Uyar (2010: 146), muhasebeciler üzerinde yapmış olduğu araştırmada muhasebecilerin karşılaştıkları etik ikilemlerde, etik ilkelere uygun karar verdiklerinde mesleki bağlılığın güçlendiği, etik ilkelere uygun karar vermediklerinde mesleki bağlılıklarını zayıfladığını tespit etmişlerdir.

Pek çok çalışmada örgütsel ödül ile mesleki ve örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğu ortaya konulmaktadır. Örgüt içinde çalışan bireyin mesleki bir davranış sonucunda ödüllendirildiğinde, bu tür bir ödüllendirme sistemi neticesinde hem mesleki hem de örgütsel bağlılık güçlendirilecektir (Quarles, 1988).

2.3. Denetim Odağı

Denetim odağı kavramı ilk olarak Rotter tarafından ortaya atılmış bir kavramdır. Bu kavram kişilik alanında çok fazla araştırma yapılan alanlardan biridir. İlk ortaya çıktığı 1954 yılından beri bu konu üzerine yüzlerce araştırma yapılmış ve konuya olan ilgi günümüzde de devam etmektedir (Leone ve Burns, 2000).

Rotter' a göre denetim odağı; bireyi iyi veya kötü etkileyen olayları, kendi ilgi ve yetenekleri, kişilik özellikleri veya diğer insanlar gibi etkenlere bağlama durumudur. Bireyin kendisini etkileyen olayları daha çok kendi denetimi altında olduğunu düşünen bireyler içten denetimli bireyler olarak nitelendirilmektedir. Aynı şekilde bireyin kendisini etkileyen olayları bireyin kendisi dışındaki güçlerin denetiminde olduğuna inanan bireyler ise dıştan denetimli bireyler olarak nitelendirilmektedir (Selcen, 2009).

İnsanlardan bazıları hayatlarında meydana gelen olayların şansa veya kendileri dışındaki insanlara bağlı olduğuna dair inanç geliştirmişlerdir. Bu tür bireyler dıştan denetimli bireylerdir. Bazı insanlar ise hayatlarında meydana gelen olayların kendi sorumluluğunda olduğuna dair inanç geliştirmişlerdir. Bu bireylerden ise içten denetimli bireyler olarak bahsedebiliriz (Dönmez 1984; Daft, 2000).

İnsanlar, etraflarında gelişen olayları ne kadar kontrol edebildikleri konusunda farklı düşünce yapısına sahiptirler. İçten denetimli birey karşılaştığı olay üzerinde kendi kişisel kontrolünün bulunabileceğini dile getirirken, dıştan denetimli birey ise karşılaştığı olay üzerinde kendisi dışında başka değişkenlerin etkili olduğunu dile getirir (Wong-McDonald ve Gorsuch, 2004).

İnsanlardan bazıları yaşayacakları olayların kontrolünün kendisinde olacağına inanmaktadırlar. Örneğin, çok çalışması halinde çalışmalarının karşılığını alacağına, yeteri kadar çalışmazsa işten çıkartılacağına inanması gibi. Tüm olaylar bireyin kontrolü altındadır. Bu tür bir inanca sahip bireyler iç denetimi yüksek bireylerdir. İç denetimi yüksek bireylerin tam tersi inanca sahip bireyler ise olayların kendi kontrolünde olmadığına inanır. Bu tür bireyler olayların sonucunu kader ve şans gibi faktörlere bağlarlar. Bu tür bireylere ise dış denetimli bireyler denir (Özkalp ve Kirel, 2010).

Bir başka araştırma denetim odağını, bireyin etrafında gelişen olayları kendi davranışlarının sonucu olarak içsel kaynaklara veya şans, kader gibi dışsal etkilere göre algılaması durumu olarak tanımlanmıştır (Phares, 1976).

Smith ve Mihans (2009) denetim odağını bireyin yaşantısındaki olaylara etki eden davranışlar olarak nitelendirmektedir. Kişinin olumlu veya olumsuz sonuçları kendi yapmış olduğu davranışlar olarak görürse içten denetimli, kendisi dışında kalan etkenlerden kaynaklandığını düşünürse dış denetime sahiptir denebilir.

Araştırmalar sonucunda, iç denetimi olan bireylerin şans faktörüne daha az inandıkları, içten gelen motivasyonlarının yüksek olduğu, problemlerle başa çıkma becerilerinin fazla olduğu, kendisine verilen görevleri hızlı bir biçimde bitirdikleri ve dış denetimi olan bireylere göre akademik olarak daha iyi oldukları gözlemlenmiştir (Park ve Kim, 1998).

Çağımız dünyasında bilim ve teknolojiye yaşanan hızlı değişim ve gelişime bağlı olarak toplumlar ülkelerinin eğitim sistemlerine daha çok önem vermeye başlamışlardır. Eğitim sisteminin en önemli unsuru ve uygulayıcısı olan öğretmenlerinde sorumlulukları giderek artmaya başlamıştır (Aktaş, 2008).

Eğitim sisteminin en önemli ögesi olan öğretmenlerinde eğitici ve öğretici rolünün yanında kişilik özellikleri, tavır ve davranışları, tutumları ile öğrenci üzerinde önemli bir etki oluşturduğu bilinmektedir (Temel ve Aksoy, 1998).

2.3.1 İç Denetim Odağı:

İç denetim odaklı kişiler karşılaştıkları olayların sorumlusu olarak kendilerini görürler (Rotter, 1954). İç denetim odaklı bireyler kendine güvenen, girişken, başarılı ve özgür bir karaktere sahiptirler. İç denetim odaklı bireyler akademik olarak başarılı kişilerdir. (Loosemore & Lam, 2004, s. 389).

İçten denetimli bireyler karşılaştığı olayların sorumluluğunu kendi üstlerine alırken dıştan denetimli bireyler yaşadığı olayların sorumluluğunu kendi üstlerine almazlar. Bunun temel nedeni iç denetimli kişiler yaşadıklarını kontrol edebileceklerini düşünürler. Koymuş oldukları hedeflere ulaşma şansını o hedefe ulaşmak için harcamış oldukları çaba ile ilgili olduğunu düşünürler ve nispeten kendilerine daha zor hedefler koyarlar. Buna karşılık olarak dış denetimli kişiler göstermiş oldukları çaba ile almış oldukları sonuçlar arasında ilişki kurmazlar ve yaşamış oldukları olayların temel etkeni olarak şans faktörünü görürler (Benardi, 2001).

İç denetim odağına sahip bireyler bilgiyi elde etmek için daha fazla çaba gösteren, edinmiş olduğu bilgilerden az tatmin olan, problem çözmeyi ve kompleks bilgileri iyi ele alan, iş doyumları yüksek ve başarı yönelimli olan, kendini ve duygularını kontrol altına alabilen, zamanı iyi kullanan, dikkatli ve tedbirli davranabilen, çevresindeki insanlardan az etkilenen, bağımsız, güdülenen, kendi yargı ve düşüncelerine güvenen, daha az risk alan ve tüm bu özelliklerinden dolayı daha zor yönlendirilebilen bireylerdir (Özkalp ve Kirel, 2010; Spector, 1982). Yapılan araştırmalar neticesinde akademik ve entelektüel faaliyetlere daha fazla zaman ayıran, okul başarısı yüksek olan, toplumsal olaylara daha duyarlı, yarışma ortamlarında daha çok başarı gösteren, olumlu bir benlik anlayışına sahip, öz saygısı yüksek, duygusal anlamda sağlıklı ve dengeli olan, daha fazla sorumluluk alabilen, girişimci ve atılgan bireyler oldukları, savunma mekanizmalarını daha az kullanan, objektif ve sosyal bireyler oldukları sonuçları elde edilmiştir (Yeşilyaprak, 2004). Almış oldukları ödülleri kendi yaptıkları davranışların sonucunda elde ettiğine inandıkları için iç denetim odağına sahip kişiler daha kolay motive olurlar (Daft, 2000). İç denetim odağına sahip bireyler çevresinde olan bitenin kendi kontrolü altında olduğunu, yaşantısını istediği yöne doğru çevirebileceğine inanmaktadır (Cüceloğlu, 2010).

2.3.1.1 İçten Denetimli Bireylerin Özellikleri

Literatürde iç denetimli bireylerin ortak özellikleri şunlardır (Altinkurt 2012, Selcen 2009, Yeşilyaprak 2004: 241-242, Yeşil yaprak 2006: 245):

- İçten ve samimidirler,
- Olaylar karşısında objektif davranırlar,
- Zamanı etkin kullanırlar,

- Savunma mekanizmalarını az kullanırlar,
- Akademik başarıları yüksektir,
- Öğrenmek amacıyla sorumluluk alırlar,
- Olayların nedenini anlamak için çaba sarf eder ve soru sorarlar,
- Fazla bencillik yapmazlar,
- Planlıdırlar,
- Olumsuz etkiler karşısında direnç gösterirler,
- Özgürlüklerine düşkünlüdürler ve özgürlükleri kısıtlandığında tepki gösterirler,
- Kendilerine güvenleri yüksektir,
- Duyuşsal yönden sağlıklıdırlar,
- Öz saygıları yüksektir,
- Sosyal becerileri yüksektir.

2.3.2. Dış Denetim Odağı:

Dış denetim odağına sahip bireyler kendilerini kaderin kuklası şeklinde görürler ve yaşamlarında başından geçen olayların kendi kontrolleri dışında olan etkenlerden ya da şans gibi faktörlerin etkisi altında olduğuna inanırlar (Hiriyappa, 2009). İç denetim odağına sahip bireylere nazaran yönlendirici ve daha yapılandırılmış bir denetleme tarzını tercih etmektedirler (Hellriegel ve Slocum, 2008).

Dıştan denetimli bireyler düşük başarı gösterirler. Kendilerine karşı güvensizdirler ve kaygı düzeyleri yüksektir. Dıştan denetimli bireyler risk almaktan kaçınırlar ve savunma mekanizmalarına daha çok başvururlar. Kendilerine ve çevrelerine güvenleri daha azdır. İçten denetimli bireylere göre kendilerini tanıma düzeyleri yetersizdir. Kuşkucudurlar ve beklenti düzeyleri düşüktür (Yeşilyaprak, 1990).

İç denetim odağına sahip bireyler yaşadıkları olaylar karşısında tedirgin olmak yerine yaşadıkları sorunun sebebini bulmak ve aynı sorunu tekrar yaşamamak için mantıklı çözümler aramaya çalışırlar. Bu tür bireyler yaşadıkları sorunların kaynağı olarak başkalarını görmezler ve öz eleştiri yaparlar. Kendilerini iyi tanıyan bu bireyler hayata pozitif bakarlar. Sosyal ilişkilerde başarılıdırlar ve iletişim becerileri yüksektir. Yaşadıkları sorunlar karşısında kaçmak yerine sorunları ortadan kaldırmayı tercih ederler.

Dış denetim odağına sahip bireyler yaşadıkları problemler karşısında ya bu sorundan kaçarlar ya da savunma mekanizmalarına başvururlar. Yaşadıkları problemin kaynağı olarak başkalarını görürler. Sosyal hayatlarında içten denetimli bireyler kadar başarılı değillerdir. Yaşadıkları olumsuz durumlar karşısında çaba göstermezler, sorunları çözmek yerine onlardan kaçmayı tercih ederler (Aktaş, 2008).

Dış denetim odağına sahip kişiler çevresinde yaşanan olaylara müdahale edemediğini ve hayatını kaderinin belirlediğine inanırlar. Yaşadıkları olumlu veya olumsuz olaylar karşısında elinden bir şey gelmeyeceğine kendilerini inandırmışlardır (Cüceloğlu, 2010).

2.3.2.1. Dıştan Denetimli Bireylerin Özellikleri

Literatürde dış denetim odaklı bireylerin ortak özellikleri şunlardır (Altınkurt 2012, Selcen 2009, Yeşilyaprak, 2004: 241-242, Yeşilyaprak 2006: 245):

- Öz saygıları düşüktür,
- Depresiftirler,
- Dikkatlerini kolay toplayamazlar,
- Savunma mekanizmalarına daha çok başvururlar,
- Akademik başarıları düşüktür,
- Kuşkucudurlar,
- Olayları kontrol edemeyeceklerini ve sonuçlarını değiştiremeyeceklerini düşünürler,
- Dağınıktırlar,
- İçinde buldukları toplumun kurallarına uymayı görev bilirler,
- Sağlıklarını koruma duyarlılıkları azdır,
- Yaşantılarını başkalarının kontrol edip denetlediğine inanırlar,
- Toplumsal baskılara boyun eğler,
- İtaatkârlardır.

2.4. İlgili Araştırmalar

2.4.1 Denetim Odağı ile İlgili Araştırmalar

Denetim odağı, bireylerin ortaya koydukları ürün veya performanslarına ilişkin algılarını içsel ya da dışsal etkinliklere bağlama durumlarına ilişkin olarak psikolojik bir yapı özel olarak da bir kişilik bileşeni olduğu ifade edilir. Bir başka ifadeyle; Bireyin göstermiş olduğu davranışın sonuçları hakkında sahip olduğu inanış ve olayların kaynağı ile sonuçlarını içsel ve dışsal sebeplere bağlamaları, kontrol odağı olarak tanımlanmaktadır (Dağ, 2002).

Ergü' nün (2009) aday öğretmenlerin öğrenme ortamlarındaki etkileşim tercihleri ve denetim odağını araştırmaya yönelik yapmış olduğu çalışmada; denetim odaklarına göre, öğretmen adaylarının çoğunluğunun dış denetimli olduğunu, aynı zamanda büyük bir oranının ise orta (netleşmeyen) grupta yer aldığı bulunmuştur. Örneklem grubunu Ankara Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, Gazi Üniversite ve Yıldız Teknik Üniversitesinde öğrenim görmekte olan 233 aday öğretmen oluşturmaktadır. Öğretmen adaylarının etkileşim tercihlerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen anket, öğretmen adaylarının denetim odaklarını ölçmek amacıyla İhsan Dağ tarafından geliştirilen kontrol odağı ölçeği kullanılmıştır. Öğretmen adaylarının denetim odakları ile cinsiyetleri arasında da anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Ayrıca araştırma sonucunda aday öğretmenlerin etkileşim tercihleri ile web kullanım düzeyleri ve cinsiyet arasında ilişki olduğu bulunurken, denetim odağı ile etkileşim tercihleri arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Selcen' in (2009) denetim odağı eğitim programının ilköğretim okullarında öğrenim görmekte olan 6. 7. ve 8. sınıf öğrencilerinin denetim odağı düzeyine etkisini incelediği araştırmasında etkileşim grubu ile öğrencilerin denetim odaklarını etkilemek için bir program hazırlanmış ve bu program öğrencilere uygulanmıştır. Araştırma için hazırlanan program deney grubuna uygulanmış, kontrol grubuna uygulanmamıştır. Araştırmanın evreni olarak 2008-2009 eğitim öğretim yılında Denizli ili 19 Mayıs İlköğretim Okulunda 6. 7. ve 8. sınıflarda öğrenim görmekte olan öğrenciler seçilmiştir. Öğrencilerin denetim odaklarını ölçmek amacıyla İhsan Dağ tarafından geliştirilen kontrol odağı ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın deney grubuna araştırmacı tarafından 12 haftalık bir periyotta haftada bir kere ve 50 dakika

süren denetim odağı eğitimi verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, deney grubuna yapılan ilk ölçüm ile program uygulandıktan sonra yapılan ölçüm arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Uygulanan programı öğrencilerin denetim odağı üzerinde farklılığa yol açmıştır. Deney grubu öğrencilerinin ilk ölçümlerinin dış denetim odağına yakın olması bu sonucun sebepleri arasında sayılabilir. Sonuç olarak öğrencilere uygulanan eğitim, öğrencilerin denetim odağı eğilimlerini anlamlı şekilde etkilemiştir.

Aydın'ın (2010) İstanbul ili Tuzla ilçesindeki görev yapan 500 öğretmen ile yapmış olduğu çalışmada işe katılım faktörünün ilköğretim öğretmenlerinin mesleki bağlılığı üzerinde oldukça etkili olduğunu tespit etmiştir. Örgütsel yurttaşlık davranışı ve mesleki bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki olmadığı görülmüştür. Ancak az da olsa örgütsel yurttaşlık davranışının örgütsel bağlılığı etkilediği tespit edilmiştir. Yapılan araştırma neticesinde mesleki bağlılığa etki eden önemli bir faktöründe örgütsel bağlılık kavramı olduğu bulunmuştur. Bu noktadan hareket eden araştırmacı görev yapmakta olduğu kuruma bağlılığı az olan öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeylerinin de düşeceği sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca çalışmada elde edilen veriler doğrultusunda örgütsel bağlılık ile mesleki bağlılık arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.

Saracaloğlu ve Yılmaz'ın (2011) aday öğretmenlerin denetim odakları ile eleştirel düşünme tutumlarını incelediği çalışmasının evrenini Muğla Üniversitesi, Adnan Menderes Üniversitesi ve Pamukkale Üniversitesinde öğrenim gören öğrenciler oluşturmaktadır. Evreni oluşturan öğrencilerden 155'i birinci sınıfta, 151'i dördüncü sınıfta öğrenim görmektedir. Öğretmen adaylarının eleştirel düşünme tutumlarının ölçülmesi amacıyla araştırmacının geliştirmiş olduğu eleştirel düşünme ölçeği kullanılmıştır. Öğretmen adaylarının denetim odaklarını ölçmek amacıyla Rotter tarafından geliştirilen Rotter iç-dış kontrol odağı ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda aday öğretmenlerin denetim odağı puanları ele alındığında aday öğretmenlerin çoğunlukla dış denetim odaklı oldukları gözlemlenmiştir. Diğer taraftan aday öğretmenlerin denetim odağı puanları cinsiyete göre farklılaşmamaktadır. Ayrıca birinci ve dördüncü sınıfta öğrenim gören öğrencilerin denetim odağı puanları dikkate alındığında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Eleştirel düşünme ölçeğine ilişkin elde edilen puan ortalamalarına bakıldığında öğrencilerin bilgi toplama ve sorunu tanıma alt ölçeklerinden elde ettikleri puan

ortalamaları düşük buna karşın kanıta dayalı karar verme ve denence kurma alt boyutlarından elde edilen ortalamaların yüksek olduğu görülmüştür.

Canrinus ve ark. (2012) 1214 Alman öğretmenle yaptıkları çalışmada; iş doyumunu, öz-yeterlik, mesleki bağlılık ve motivasyon düzeyindeki değişiklik arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmanın sonucunda, mesleki duygusal bağlılık ile ilişki doyumunu ve motivasyon düzeyindeki değişiklik arasında orta düzeyde, ücret doyumunu ve meslekte kalma sorumluluğu arasında ise düşük seviyede, pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Mesleki bağlılık üzerinde ilişki doyumunun motivasyondaki değişiklik aracılığıyla dolaylı etkisinin en güçlü olduğu görülmüştür.

Soycan Ertürk'ün (2012) Ankara ilinde genel liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile denetim odağı ilişkisini incelediği çalışmasının örneklemini 59 genel lisede çalışmakta olan 356 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen örgütsel güven algısı ölçeği ve Rotter tarafından geliştirilen, geçerlilik ve güvenirlik çalışması Dağ tarafından yapılan denetim odağı ölçeği kullanılmıştır. Bu araştırmada öğretmenlerin denetim odakları ile çalıştığı kurumda bulunma süresine arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Çalıştıkları kurumda bulunma süreleri 1-5 yıl ve 6-10 yıl olanların denetim odağı eğilimleri bir yıldan daha az görev yapan öğretmenlere göre yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Öğretmenlerin denetim odağı eğilimleri cinsiyet, branş, mesleki kıdem, medeni durum ve öğrenim durumlarına göre anlamlı olarak farklılaşmamakta olduğu görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin denetim odakları ile örgütsel güven algıları arasında, velilere ve meslektaşlarına güven boyutu ele alındığında düşük düzeyli ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Güvenç' in (2012) yılında Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesinde öğrenim gören öğretmen adaylarını sınıf yönetim biçimleri ve denetim odaklarını incelemiştir. Yapmış olduğu çalışma 2008-2009 eğitim öğretim yılında eğitim fakültesinde öğrenim gören 345 aday öğretmen ile yapılmıştır. Araştırmada veri toplamak amacıyla Dağ(1991) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan Rotter Denetim Odağı Ölçeği ve Sınıf Yönetimine Yönelik Tutum ve İnanç Anketi kullanılmıştır. Öğretmenlerin büyük bir kısmının hem içten hem de dıştan denetim odağına sahip olduğu görülmüştür. İstatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere nazaran daha çok dıştan denetimli oldukları gözlemlenmiştir.

2.4.2 Mesleki Bağlılık ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Sorensen ve McKim (2014), tarım öğretmenleri ile yapmış oldukları çalışmada, algılanan iş-yaşam dengesi yeteneği, mesleki bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişki ile cinsiyet, çocuk sahibi olma, medeni durum ve kıdeme göre farklılaşma durumunu incelemişlerdir. Araştırmaya göre; iş-yaşam dengesi yeteneği, iş doyumunu ile mesleki bağlılığın demografik değişkenlere göre farklılaşmadığı; mesleki bağlılığın iş doyumunu ile pozitif yönde yüksek düzeyde bulunduğu belirtilmiştir. Araştırmada ayrıca öğretmenlerin mesleki bağlılık ile iş doyumunu düzeylerinin yüksek, iş-yaşam dengesi yeteneğinin ise orta düzeyde olduğu görülmüştür.

Uştu (2014) öğretmenlerin işten ayrılma niyeti, mesleki bağlılık ile sosyo demografik özelliklerinin, örgütsel bağlılığı yordama düzeylerini incelemiştir. Bu amaç doğrultusunda Şanlıurfa'nın merkez ilçesinde görev yapmakta olan 712 sınıf öğretmenini evren olarak belirlemiştir. Sınıf öğretmenlerinin duygusal bağlılıklarının orta düzeyde, devam ve normatif bağlılıklarının ise düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarının düşük düzeyde, işten ayrılma niyetlerinin ise çok düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Sınıf öğretmenlerinin hizmet yıllarına göre duygusal bağlılıklarında anlamlı bir şekilde farklılaşarak, hizmet yılı yüksek olan grubun elde ettikleri duygusal bağlılık puanları en yüksek, hizmet yılı en düşük olan grubun duygusal bağlılık puanları en düşük çıktığı belirtilmiştir. Sonuç olarak öğretmenlerin hizmet yılları arttıkça duygusal bağlılıkları da arttığı ifade edilmiştir.

Sürgen'in (2014) sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile denetim odakları arasındaki ilişki incelediği çalışmasında denetim odağı ile; yaş, cinsiyet, öğrenim durumu ve mesleki kıdem arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yaş değişkenine göre, 53 yaş ve üstündeki sınıf öğretmenleri diğerlerine göre daha iç denetim odaklı olduğu, 35-43 yaş arasında olan öğretmenler ile lisans mezunu olan öğretmenlerin daha fazla duygusal tükenmişlik yaşamakta olduğu ifade edilmiştir. Cinsiyet değişkenine göre, erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre daha iç denetim odaklı olduğu, öğrenim durumu değişkenine göre, önlisans mezunu öğretmenlerin daha içten denetimli olduğu belirtilmiştir.

Ünal'ın (2015) yaşam doyumunu, iş doyumunu ve yaşam anlamı değişkenlerinin ilk ve ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin mesleki bağlılıkları üzerine etkisini

araştırdığı çalışmasında ilişkisel tarama modeli kullanmıştır. Yapılan bu çalışma için Samsun ilinin Tekkeköy, Atakum, Canik ve İlkadım ilçelerinde kamuya ait ilk ve ortaokullarda görev yapmakta olan 587 öğretmenden veri toplanmıştır. Araştırmanın evrenini belirlemek amacıyla tabakalı örnekleme tekniği kullanılmıştır. İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki bağlılığının kısmen katılıyorum düzeyinde olduğu, iş doyumlarının beni orta düzeyde tatmin eder düzeyinde olduğu ortaya çıkmıştır. İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre; mesleki bağlılık, iş doyumunu, yaşam doyumunu ve sahip oldukları yaşam anlamının farklılaşmadığı görülmüştür. Çalışmaya katılan öğretmenlerin buldukları okuldaki hizmet süresine göre; mesleki bağlılıklarında farklılaşma görülürken iş doyumunu, yaşam doyumunu ve sahip oldukları yaşam anlamında farklılaşma bulunmamıştır. Bulduğu okulda yedi yıl ve daha fazla süre görev yapan ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki bağlılığı hem 1-3 hem de 4-6 yıldır görev yapanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Karabulut (2015) yapmış olduğu çalışmada okul yöneticilerinin denetim odakları ile yılmazlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan araştırma ilişkisel tarama modeli ile desenlenmiştir. Bu çalışmada Ankara ilinin ilçelerinde kamu ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan 290 okul yöneticisinden veri toplanmıştır. Araştırmanın evrenini belirlemek için tabakalı örneklem yöntemi kullanılmıştır. Yapılan çalışmada veri toplama amacıyla Connor Davidson Yılmazlık Ölçeği ve Dağ (1991) tarafından Türkçeye uyarlanan Denetim Odağı Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre okul yöneticilerinin denetim odakları cinsiyet değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Bunun yanı sıra erkek yöneticiler kadın yöneticilere göre daha kaderci bir anlayışa sahiptirler. Okul yöneticilerinin denetim odakları kıdem ve eğitim durumu değişkenlerine göre farklılık göstermemektedir. Ancak okul türü değişkenine göre farklılık tespit edilmiştir. Buna göre meslek lisesinde görev yapmakta olan yöneticilerin denetim odağı puanları, meslek lisesinde görev yapmakta olan yöneticilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İmam hatip liselerinde görev yapan yöneticilerin dıştan denetimli oldukları sonucu elde edilmiştir.

Yıldırım (2015) okul yöneticilerinin denetim odağı ve kişilik özelliklerinin okul etkililiği ile öğretmenlerin iş doyumunu bakımından incelemiştir. Yapılan çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmış ve araştırmanın evrenini Erzurum ili Palandöken,

Yakutiye ve Aziziye ilçelerinde görev yapan ilkökul, ortaokul ve liselerle çalışmakta olan öğretmen ve okul müdürleri oluşturmaktadır. Bu çalışmada 54 okul müdürü ve 516 öğretmenden veri toplanmıştır. Okul müdürlerinin yöneticisi oldukları okullar ile ilgili meydana gelen sonuçlardan kendilerini sorumlu tuttuklarında okulların etkili bir özellik göstermekte olduğu görülmüştür. Okul müdürlerinin içsel denetim odağı puanı yükseldikçe, yönetmiş oldukları okullar çalışan öğretmenler tarafından daha etkili algılandığı görülmüştür. Araştırma sonucunda okul müdürlerinin iç denetim odağı inancının yüksek olduğuna ulaşılmış ve içten denetimli okul müdürleri, öğretmenlerin okul içinde yapmış oldukları çalışmalara karşı daha duyarlı oldukları bulunmuştur. İçten denetimli okul müdürleri, okulun hedefleri doğrultusunda çalışma yapan öğretmenleri daha çok ödüllendirmekte; bu ödüllendirme ile birlikte yükselen iş doyumunu da dolaylı olarak okul etkililiğine yansımakta olduğu görülmüştür.

Ergen (2016) öğretmenlerin akademik iyimserlikleri, sınıf yönetim becerileri ile mesleki bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini belirlemek amacıyla küme örnekleme yöntemi kullanılmış ve 638 sınıf öğretmeninden veri toplanmıştır. Araştırmada veri toplamak amacıyla araştırmacının geliştirtirmiş olduğu Akademik İyimserlik Ölçeği, Mesleki Bağlılık Ölçeği ve Yüksel (2013) tarafından geliştirilen yeniden uyarlaması araştırmacı tarafından yapılan Sınıf Yönetim Becerileri Ölçeği kullanılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarının “Çoğu zaman” düzeyinde olduğu sonucu elde edilmiştir. Araştırmada, sınıf öğretmenlerinin toplam mesleki bağlılıkları ile sosyal kazanım, mesleki haz alt boyutlarında öğretmenlikte hizmet yılı değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu farklılık incelendiğinde hizmet yılı “26 Yıl ve Üzeri” olan öğretmenlerin, “6-10 Yıl”, “11-15 Yıl”, “16-20 Yıl” ve “21-25 Yıl” olanlara göre daha fazla mesleki bağlılığa sahip oldukları gözlemlenmiştir. Bu bulguya dayanarak hizmet yılı 26 yıl ve üzerinde olan öğretmenlerin, mesleklerinin ilk beş yılını çalışan öğretmenler hariç diğer öğretmenlere göre anlamlı bir biçimde daha fazla mesleki bağlılık gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Zedef (2017) eğitim kurumlarında mesleki bağlılık, örgütte kalma ve örgütten ayrılma niyetinin araştırılması üzerine çalışma yapmıştır. Yapılan bu çalışmanın evrenini Konya ili Beyşehir ilçesinde görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu çalışmada için 490 öğretmenden veri toplanmıştır. Öğretmenlerden

elde edilen verilere göre, öğretmenlerin en yüksek düzeyde göstermiş olduğu bağlılık türünün mesleki duygusal bağlılık olduğu görülmüş ve bu bağlılık türünü sırasıyla mesleki normatif bağlılık ve mesleki devamlılık bağlılığı takip ettiği görülmüştür.

Kanık (2017) özel yetenekli tanısı almış ve özel yetenekli tanısı almamış öğrencilerin denetim odağı ve öz-düzenleyici öğrenme stratejileri açısından incelemiştir. Yapılan bu çalışma 2016-2017 eğitim öğretim yılında Karadeniz ve İç Anadolu bölgelerinde yer alan beş farklı ilde ortaokullarda öğrenim gören 553 öğrenci ile gerçekleştirilmiştir. Öğrencilerden 212 için özel yetenekli olarak tanımlanmış, 341 öğrenci için ise özel yetenekli olarak tanımlanmamıştır. Denetim odağı puanlarının özel yetenekli tanısı alıp almamaya göre farklılaşmakta olduğu görülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre özel yetenekli tanısı alan öğrencilerin olmayanlara göre daha fazla içten denetimli olduğu, kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre daha fazla öz-düzenleme becerilerini kullandığı ifade edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre özel yetenekli tanısı alan öğrencilerin denetim odağı, bilişsel strateji kullanımı, öz-yeterlik, içsel değer puanları özel yetenekli olarak tanımlanmayan öğrencilere göre anlamlı derecede daha yüksek görülmüştür.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmada kullanılan model, örneklem ve veri toplama araçları tanıtılmıştır. Aynı zamanda araştırma sonucunda ulaşılan bulguların analizi için kullanılan yöntemler ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.1 Araştırmanın Modeli

Bu araştırma; öğretmenlerin denetim odağı eğilimleri ile mesleki bağlılıkları arasında ilişki olup olmadığını ortaya koymak amacıyla yapılan bir çalışmadır. Bu araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli tercih edilmiştir.

İlişkisel tarama modeli, iki veya daha fazla değişken arasındaki birlikte değişim varlığını amaçlayan tarama modelidir (Karasar, 2013).

Bu araştırmada öğretmenlerin sahip oldukları denetim odağı bağımsız değişken, öğretmenler sahip oldukları mesleki bağlılık düzeyi ise bağımlı değişken olarak kabul edilmiştir.

3.2. Evren ve Örneklem

Öğretmenlerin denetim odağı ile mesleki bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ölçen bu araştırmanın çalışma grubunu, 2018-2019 Eğitim Öğretim yılı içersinde İstanbul ili Kartal ilçesindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi devlet okullarında görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada rastgele örnekleme yöntemi uygulanmıştır. Araştırma için 438 Öğretmene ulaşılmıştır. Uygulanan ölçeklerde eksik ve boş olan ölçekler değerlendirmeye alınmamıştır. Değerlendirmeye alınmayan anketlerin sayısı 38 olup, geri kalan 400 anket değerlendirilmeye alınmıştır.

Öğretmenlerin cinsiyet değerışkenine göre frekans ve yüzde dağılımları Tablo 3.2.1. de verilmiştir.

Tablo 3.2.1: Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Değişken	N	%
Kadın	237	59.3
Erkek	163	40.8
Toplam	400	100

Öğretmenlerin denetim odakları ile mesleki bağlılıkları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaya katılan katılımcıların %59,3 kadın, %40,8'i erkektir.

Öğretmenlerin yaş değişkenine göre frekans ve yüzdelik dağılımları Tablo 3.2.2. de verilmiştir.

Tablo 3.2.2: Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Değişken	N	%
30 yaş ve altı	79	19.8
31-40 yaş	144	36.0
41-50 yaş	124	31.0
51 yaş ve üzeri	53	13.2
Toplam	400	100

Katılımcıların %36'sı 31-40 yaş aralığında, %31'i 41-50 yaş aralığında, %19,8'i 20-30 yaş aralığında ve %13,2'si de 51 yaş ve üzerindedir.

Öğretmenlerin mezuniyet durumu değişkenine göre frekans ve yüzde dağılımları Tablo 3.2.3. te verilmiştir.

Tablo 3.2.3: Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Değişken	N	%
Lisans	361	90.2
Lisansüstü	39	9.8
Toplam	400	100

Araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu lisans mezunu olup, %9,8'i yüksek lisans mezunudur. Tablo 3.2.2 ve Tablo 3.2.3 'te görüldüğü gibi katılımcıların büyük çoğunluğu orta yaşta ve lisans mezunudur.

Öğretmenlerin mesleki yıl değişkenine göre frekans ve yüzde dağılımları Tablo 3.2.4. te verilmiştir.

Tablo 3.2.4: Mesleki Yıl Değişkenine Göre Öğretmenlerin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Değişken	N	%
5 yıl ve altı	70	17.5
6-10 yıl	85	21.3
11-15 yıl	66	16.5
16-20 yıl	76	19.0
21 yıl ve üzeri	103	25.8
Toplam	400	100

Katılımcıların mesleki yılına bakıldığında %25,8'inin 21 yıl ve üzerinde mesleki tecrübesi olduğu, %21,3'ünün 6-10 yıl arasında, %19'unun 16-20 yıl arasında, %17,5'inin 1-5 yıl arasında ve %16,5'inin 11-15 yıl arasında mesleki tecrübesi olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okul kademesi değişkenine göre frekans ve yüzde dağılımları Tablo 3.2.5. te verilmiştir.

Tablo 3.2.5: Çalışılan Okul Kademesi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Değişken	N	%
İlkokul	193	48.3
Ortaokul	79	19.8
Lise	128	32.0
Toplam	400	100

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul türlerine bakıldığında; %48,3'ü ilkokulda, %19,8' ortaokulda, %32' si lisede görev yapmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Öğretmenlerin denetim odakları ile mesleki bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla yapılan bu araştırmada öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla hazırlanmış 'Kişisel Bilgi Formu' ile 'Rotter İç-Dış Denetim Odağı Ölçeği' ve 'Mesleki Bağlılık Ölçeği' kullanılmıştır. Uygulanan ölçeklerle ilgili genel bilgiler, güvenirlik ve geçerlilik çalışmalarına aşağıda yer verilmiştir.

Kişisel Bilgi Anketi; Kişisel bilgi anketinde, yapılan araştırmanın amacını belirten ve ölçek doldurmada dikkat edilmesi gereken hususlar hakkında kısa bir bilgi verilmiştir.

Kişisel Bilgi Anketinde, öğretmenlere kendileri ile ilgili yaş, cinsiyet, mezuniyet durumu, mesleki kıdem ve görev yaptığı okul türünü belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.

Rotter'in İç-Dış Denetim Odağı Ölçeği (RİDDOÖ); 1957 yılında Phares ve James'in yapmış oldukları çalışmaların ardından 1966 yılında Rotter tarafından geliştirilen bu ölçek, 29 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçeğin amacı bireylerin genelleşmiş kontrol beklentilerinin, içsellik ve dışsallık boyutu üzerindeki konumunu tespit etmeyi amaçlamaktadır. Ölçekte bulunan her madde zorunlu seçmeli cevaplama türünde olup ikişer seçeneği kapsamaktadır. Ölçekte bulunan 6 madde ölçeğin amacını gizlemek amacıyla dolgu olarak ölçeğe yerleştirilmiştir. Geri kalan 23 maddenin dışsallık yönündeki seçenekler 1'er puan, içsellik yönündeki seçenekler 0 puan olarak değerlendirilir. Yükselen puan dış denetim odağı eğiliminin arttığını göstermektedir (Arıcak, 1995:55).

- Dolgu maddeleri : 1, 8, 14,19, 24, 27
- A şıkkı 1 puan olan maddeler: 2, 6, 7, 9, 16, 17, 18, 20, 21, 23, 25, 29
- B şıkkı 1 puan olan maddeler: 3, 4, 5, 10, 11, 12, 13, 15, 22, 26, 28

Bu ölçeğin Türkçe' ye uyarlaması Dağ (1991) tarafından yapılmıştır. Testin güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları üniversitede öğrenim gören öğrenciler üzerinde yapılmıştır. Yapılan bu çalışmaya göre katsayılar şöyledir;

Test Tekrar Test Güvenirlik Katsayısı : 0.83

KR-20 Yöntemiyle Hesaplanan Güvenirlik Katsayısı : 0.63

Cronbach Alfa İç Tutarlılık Katsayısı :0.70

Denetim odağı ölçeğinde en yüksek puan 23 puan iken en düşük puan (0) ' dır. Bu ölçekte 0-6 arasında alınan puan içsel kontrolü, 14 puanın üzerinde alınan puan dışsal kontrolü işaret etmektedir. 7-13 arasında alınan puan karma-ortalama düzeyi işaret eder. Bu ölçekten 23 puan alan bir birey yüksek düzeyde dış denetim odaklı, 0 puan alan bir birey yüksek düzeyde iç denetim odaklı birey olarak tanımlanmaktadır (Ertürk, 2012).

Mesleki Bağlılık Ölçeği; Araştırmada öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını ölçmek için Blau (1985) tarafından geliştirilen, Utkan ve Kırdök (2018) tarafından Türkçe' ye uyarlanan mesleki bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 5'li likert tipindedir.

Tamamen katılıyorum (5), katılıyorum (4), kararsızım (3), katılmıyorum (2), tamamen katılmıyorum (1) seçeneklerinden oluşmaktadır. Mesleki bağlılık ölçeği toplam 22 maddeden oluşmaktadır. Mesleki bağlılık ölçeği; duygusal bağlılık, birikmiş maliyet, normatif bağlılık ve alternatiflerin sınırlılığı olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır.

Araştırmamızda kullanılan mesleki bağlılık ölçeğinin Türkçe'ye uyarlaması Utkan ve Kırdök (2018) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için yapılan Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .90 olarak belirlenmiştir. Mesleki bağlılık ölçeğini oluşturan alt ölçeklerin Cronbach Alfa katsayısı ise .83 ile .95 arasında değiştiği görülmüştür. Tespit olunan bu değerler mesleki bağlılık ölçeğinin Türkçe formunun iç tutarlılık katsayısının yüksek olduğunu şeklinde yorumlanabilir.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırma 2018-2019 Eğitim-Öğretim yılı içerisinde yukarıda açıklaması yapılan veri toplama araçları kullanılarak yapılmıştır. Araştırma için İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alınmış olup, örneklem olarak seçilen okullara bizzat araştırmacı tarafından gidilmiştir. Öğretmenlere ölçekler gönüllülük esasına göre dağıtılmış olup, ölçekleri doldurup teslim eden katılımcıların doldurmuş oldukları ölçekler teslim alındıktan sonra araştırmacı tarafından kontrol edilerek, uygulanan ölçeklerin öğretmenler tarafından yanlış veya eksik doldurmasının önüne geçilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Verilerin analizine geçmeden önce araştırmada kullanılan Rotter İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği ve Dört Boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeği'ne ait Tablo 3.5.1'de verilen betimsel değerler incelenmiştir.

Table 3.5.1 Ölçeklere Ait Betimsel Değerler

Ölçekler	n	\bar{X}	SD	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach Alpha
Rotter İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği	400	10.625	3.24	-.097	.645	.770
Mesleki Bağlılık	400	3.65	.637	-.603	1.296	.911

Tablo 3.5.1 incelendiğinde çarpıklık (-.097 ile -.607) ve basıklık (.645 ile 1.296) katsayılarının -1.5 ile +1.5 arasında kaldığı görülmektedir. Veriler normal dağılım gösterdiğinden iki gruplu karşılaştırmalarda t testi, üç ve daha fazla gruplu karşılaştırmalarda tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve iki değişken arasında ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 3.5.1’ de göre ölçeklerin güvenilir olduğu görülmüştür. Anlamlılık seviyesi 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Rotter İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeğinden elde edilen puan arttıkça bireyin dış kontrol odağı inancının artmasına işaret etmektedir. Mesleki bağlılık ve alt boyutları ise “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.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde araştırmamıza konu olan problemin çözümü için, öğretmenlerden anketler yoluyla toplanan verilerin analizine ve bu analizde elde edilen sonuçlara yer verilmiştir. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklamalar yer almaktadır.

Öğretmenlerin denetim odakları ile mesleki bağlılık ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 4.1. de verilmiştir.

Tablo 4.1: Öğretmenlerin Denetim Odakları ve Mesleki Bağlılık Ortalamaları ve Standart Sapmaları

	n	\bar{X}	Standart sapma
Rotter İç-Dış Kontrol Odağı	400	10,652	3,244
Duygusal Bağlılık	400	4,161	,737
Normatif Bağlılık	400	1,672	,397
Birikmiş Maliyetler	400	3,500	,844
Alternatiflerin sınırlılığı	400	3,152	,930
Mesleki Bağlılık Toplam	400	3,658	,637
Mesleki Bağlılık Toplam	400	3,658	,637

Tablo 4.1'e göre öğretmenlerin iç-dış kontrol odağı ortalamaları (\bar{X} =10.625) incelendiğinde iç kontrol odaklı oldukları söylenebilir. Yine öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının “yüksek” düzeyde (\bar{X} =4.16); normatif bağlılıklarının “çok düşük düzeyde” (\bar{X} =1.67); birikmiş maliyetlerinin “yüksek düzeyde” (\bar{X} =3.50); alternatiflerin sınırlılığı “orta düzeyde” (\bar{X} =3.15); genel mesleki bağlılıklarının “yüksek düzeyde” (\bar{X} =3.65) olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin kontrol odağı eğilimlerinin ve mesleki bağlılıklarının cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t testi analizi sonuçları Tablo 4.2' de verilmiştir.

Tablo 4.2: Öğretmenlerin Rotter İç-Dış Kontrol Odağı Eğilimlerinin ve Mesleki Bağlılıklarının Cinsiyetlerine Göre t-testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{X}	Ss	t testi		
					t	sd	p
Rotter İç-Dış Kontrol Odağı	Kadın	237	10,683	3,299	,230	398	,818
	Erkek	163	10,607	3,172			
Duygusal Bağlılık	Kadın	237	4,135	,722	-,848	398	,397
	Erkek	163	4,199	,758			
Normatif Bağlılık	Kadın	237	1,610	,399	-3,784	398	,000
	Erkek	163	1,761	,378			
Birikmiş Maliyetler	Kadın	237	3,330	,863	-4,979	398	,000
	Erkek	163	3,746	,754			
Alternatiflerin sınırlılığı	Kadın	237	3,004	,916	-3,910	398	,000
	Erkek	163	3,368	,911			
Mesleki Bağlılık Toplam	Kadın	237	3,539	,631	-4,599	398	,000
	Erkek	163	3,830	,608			

Tablo 4.2 incelendiğinde öğretmenlerin kontrol odağı eğilimleri ve duygusal bağlılıkları cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermezken ($p>.05$); normatif bağlılıkları, birikmiş maliyetler, alternatiflerin sınırlılığı ve genel mesleki bağlılıkları anlamlı farklılık göstermektedir ($p<.05$). Erkek öğretmenlerin normatif bağlılıkları ($\bar{X}=1.76$), birikmiş maliyetler ($\bar{X}=3.74$), alternatiflerin sınırlılığı ($\bar{X}=3.36$) ve genel mesleki bağlılıkları ($\bar{X}=3.83$), kadın öğretmenlerin normatif bağlılıkları ($\bar{X}=1.61$), birikmiş maliyetler ($\bar{X}=3.33$), alternatiflerin sınırlılığı ($\bar{X}=3.00$) ve genel mesleki bağlılıklarından ($\bar{X}=3.53$) daha yüksektir.

Öğretmenlerin iç-dış kontrol odağı eğilimlerinin yaşlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t testi analizi sonuçları Tablo 4.3' te verilmiştir.

Tablo 4.3: Öğretmenlerin Rotter İç-Dış Kontrol Odağı Eğilimlerinin Yaşlarına Göre ANOVA testi Sonuçları

Yaş	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlılık
A-30 yaş ve altı	79	11,13	2,89	G. Arası	62,380	3	20,793			
B-31-40 yaş	144	10,59	3,16	G. İçi	4138,317	396	10,450			
C-41-50 yaş	124	10,17	3,26	Toplam	4200,697	399		1,990	,115	---
D-51 yaş ve üstü	53	11,18	3,75							
Toplam	400	10,65	3,24							

Tablo 4.3 incelendiğinde öğretmenlerin kontrol odağı eğilimlerinin yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($F=1.990$; $p>.05$).

Öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının yaşlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA analizi sonuçları Tablo 4.4' te verilmiştir.

Tablo 4.4: Öğretmenlerin Mesleki Bağlılıklarının Yaşlarına Göre ANOVA testi**Sonuçları**

	Yaş	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlılık
Duygusal bağlılık	A-30 yaş ve altı	79	4,151	,871	G. Arası	9,974	3	3,325	6,36	,000	C>B; D>A, B, C
	B-31-40 yaş	144	3,995	,734	G. İçi	206,905	396	,522			
	C-41-50 yaş	124	4,223	,669	Toplam	216,879	399				
	D-51 yaş ve üstü	53	4,484	,542							
	Toplam	400	4,161	,737							
Normatif bağlılık	A-30 yaş ve altı	79	1,658	,458	G. Arası	2,407	3	,802	5,23	,001	C>B; D>A, B
	B-31-40 yaş	144	1,586	,383	G. İçi	60,695	396	,153			
	C-41-50 yaş	124	1,719	,346	Toplam	63,102	399				
	D-51 yaş ve üstü	53	1,813	,403							
	Toplam	400	1,672	,397							
Birikmiş maliyetler	A-30 yaş ve altı	79	3,472	,924	G. Arası	10,146	3	3,382	4,87	,002	C>B; D>A, B
	B-31-40 yaş	144	3,325	,848	G. İçi	274,629	396	,694			
	C-41-50 yaş	124	3,596	,718	Toplam	284,775	399				
	D-51 yaş ve üstü	53	3,792	,894							
	Toplam	400	3,500	,844							
Alternatiflerin sınırlılığı	A-30 yaş ve altı	79	3,075	1,051	G. Arası	2,634	3	,878	1,01	,387	---
	B-31-40 yaş	144	3,083	,842	G. İçi	343,064	396	,866			
	C-41-50 yaş	124	3,233	,876	Toplam	345,698	399				
	D-51 yaş ve üstü	53	3,264	1,081							
	Toplam	400	3,152	,930							
Mesleki bağlılık toplam	A-30 yaş ve altı	79	3,625	,780	G. Arası	8,439	3	2,813	7,24	,000	C>B; D>A, B
	B-31-40 yaş	144	3,501	,603	G. İçi	153,755	396	,388			
	C-41-50 yaş	124	3,744	,491	Toplam	162,194	399				
	D-51 yaş ve üstü	53	3,929	,683							
	Toplam	400	3,6580	,637							

Tablo 4.4 incelendiğinde öğretmenlerin duygusal bağlılıkları, normatif, birikmiş maliyetler ve genel mesleki bağlılıkları yaşlarına göre anlamlı farklılık gösterirken ($p.<05$); alternatiflerin sınırlılığı anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>.05$). Öğretmenlerin duygusal, normatif, birikmiş maliyetler ve genel mesleki

bağlılıklarının hangi yaş aralığında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan LSD testi sonuçlarına göre; 41-50 yaş aralığında olan öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ($\bar{X}=4.22$), 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin duygusal bağlılıklarından daha yüksektir ($\bar{X}=3.99$). 51 yaş ve üstünde olan öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ($\bar{X}=4.48$), 30 yaş ve altı ($\bar{X}=4.15$), 31-40 yaş ($\bar{X}=3.99$) ve 41-50 yaş ($\bar{X}=4.22$) aralığında olan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarından daha yüksektir.

41-50 yaş aralığında olan öğretmenlerin normatif bağlılıkları ($\bar{X}=1.71$), 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin normatif bağlılıklarından daha yüksektir ($\bar{X}=1.58$). 51 yaş ve üstünde olan öğretmenlerin normatif bağlılıkları ($\bar{X}=1.81$), 30 yaş ve altı ($\bar{X}=1.65$) ve 31-40 yaş ($\bar{X}=1.58$) aralığında olan öğretmenlerin normatif bağlılıklarından daha yüksektir.

41-50 yaş aralığında olan öğretmenlerin birikmiş maliyetleri ($\bar{X}=3.59$), 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin birikmiş maliyetlerinden daha yüksektir ($\bar{X}=3.32$). 51 yaş ve üstünde olan öğretmenlerin birikmiş maliyetleri ($\bar{X}=3.79$), 30 yaş ve altı ($\bar{X}=3.47$) ve 31-40 yaş ($\bar{X}=3.32$) aralığında olan öğretmenlerin birikmiş maliyetlerinden daha yüksektir.

41-50 yaş aralığında olan öğretmenlerin genel mesleki bağlılıkları ($\bar{X}=3.74$), 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin genel mesleki bağlılıklarından daha yüksektir ($\bar{X}=3.50$). 51 yaş ve üstünde olan öğretmenlerin genel mesleki bağlılıkları ($\bar{X}=3.92$), 30 yaş ve altı ($\bar{X}=3.62$) ve 31-40 yaş ($\bar{X}=3.50$) aralığında olan öğretmenlerin genel mesleki bağlılıklarından daha yüksektir.

Öğretmenlerin kontrol odağı eğilimlerinin ve mesleki bağlılıklarının mezuniyet durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t testi sonuçları Tablo 4.5' te verilmiştir.

Tablo 4.5: Öğretmenlerin Rotter İç-Dış Kontrol Odağı Eğilimlerinin ve Mesleki Bağlılık Düzeylerinin Mezuniyet Durumlarına Göre t-testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	X	ss	t testi		
					t	sd	p
Rotter İç-Dış Kontrol Odağı	Lisans	361	10,6593	3,202	,127	398	,899
	Lisansüstü	39	10,5897	3,654			
Duygusal Bağlılık	Lisans	361	4,1597	,726	-,159	398	,874
	Lisansüstü	39	4,1795	,838			
Normatif Bağlılık	Lisans	361	1,6731	,379	,166	398	,868
	Lisansüstü	39	1,6620	,544			
Birikmiş Maliyetler	Lisans	361	3,4701	,821	-2,188	398	,029
	Lisansüstü	39	3,7802	1,002			
Alternatiflerin sınırlılığı	Lisans	361	3,1053	,915	-3,122	398	,002
	Lisansüstü	39	3,5897	,970			
Mesleki Bağlılık Toplam	Lisans	361	3,6398	,611	-1,741	398	,083
	Lisansüstü	39	3,8263	,835			

Tablo 4.5 incelendiğinde öğretmenlerin kontrol odağı eğilimleri, duygusal, normatif ve genel mesleki bağlılıkları eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermezken ($p>.05$); birikmiş maliyetler ve alternatiflerin sınırlılığı anlamlı farklılık göstermektedir ($p<.05$). Lisansüstü mezun olan öğretmenlerin birikmiş maliyetleri ($\bar{X}=3.78$) ve alternatiflerin sınırlılığı ($\bar{X}=3.58$), lisans mezunu öğretmenlerin birikmiş maliyetlerinden ($\bar{X}=3.47$) ve alternatiflerin sınırlılığından ($\bar{X}=3.10$) daha yüksektir.

Öğretmenlerin kontrol odağı eğilimlerinin kıdem yıllarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 4.6' da verilmiştir.

Tablo 4.6: Öğretmenlerin Rotter İç-Dış Kontrol Odağı Eğilimlerinin Kıdem Yıllarına Göre ANOVA testi Sonuçları

Kıdem	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlılık
A-5 yıl ve altı	70	10,671	2,733	G. Arası	47,871	4	11,968			
B-6-10 yıl	85	11,011	2,745	G. İçi	4152,827	395	10,513			
C-11-15 yıl	66	10,484	3,221	Toplam	4200,698	399		1,1		
D-16-20 yıl	76	10,039	3,653					38	,338	---
E-21 yıl ve üzeri	103	10,902	3,609							
Toplam	400	10,652	3,244							

Tablo 4.6 incelendiğinde öğretmenlerin kontrol odağı eğilimleri kıdem yıllarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>.05$).

Öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının kıdem yıllarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 4.7' de verilmiştir.

Tablo 4.7: Öğretmenlerin Mesleki Bağlılıklarının Kıdem Yıllarına Göre ANOVA testi Sonuçları

Kıdem	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlılık
A-5 yıl ve altı	70	4,207	,870	G. Arası	11,752	4	2,938			
B-6-10 yıl	85	3,972	,784	G. İçi	205,127	395	,519			
C-11-15 yıl	66	3,977	,698	Toplam	216,879	399		5,658	,000	A>B; E>B, C, D
D-16-20 yıl	76	4,155	,622							
E-21 yıl ve üzeri	103	4,409	,629							
Toplam	400	4,161	,737							
A-5 yıl ve altı	70	1,619	,460	G. Arası	1,437	4	,359			
B-6-10 yıl	85	1,622	,423	G. İçi	61,666	395	,156			
C-11-15 yıl	66	1,611	,348	Toplam	63,102	399		2,300	,058	---
D-16-20 yıl	76	1,733	,315							
E-21 yıl ve üzeri	103	1,742	,403							
Toplam	400	1,672	,397							
A-5 yıl ve altı	70	3,373	,969	G. Arası	6,214	4	1,554			
B-6-10 yıl	85	3,369	,861	G. İçi	278,561	395	,705			
C-11-15 yıl	66	3,448	,793	Toplam	284,775	399		2,203	,068	---
D-16-20 yıl	76	3,577	,734							
E-21 yıl ve üzeri	103	3,671	,828							
Toplam	400	3,500	,844							
A-5 yıl ve altı	70	3,110	1,016	G. Arası	8,214	4	2,054			
B-6-10 yıl	85	2,950	,934	G. İçi	337,483	395	,854			
C-11-15 yıl	66	3,090	,848	Toplam	345,698	399		2,404	,049	D>B; E>B
D-16-20 yıl	76	3,378	,811							
E-21 yıl ve üzeri	103	3,220	,972							
Toplam	400	3,152	,930							
A-5 yıl ve altı	70	3,596	,767	G. Arası	6,715	4	1,679			
B-6-10 yıl	85	3,503	,687	G. İçi	155,479	395	,394			
C-11-15 yıl	66	3,549	,535	Toplam	162,194	399		4,265	,002	D>B; E>A, B, C
D-16-20 yıl	76	3,752	,487							
E-21 yıl ve üzeri	103	3,827	,616							
Toplam	400	3,658	,637							

Tablo 4.7 incelendiğinde öğretmenlerin duygusal bağlılıkları, alternatiflerin sınırlılığı ve genel mesleki bağlılıkları kıdem yıllarına göre anlamlı farklılık gösterirken ($p.<5$); normatif bağlılıklar ve birikmiş maliyetleri anlamlı farklılık göstermemektedir ($p.>05$).

Öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının, alternatiflerin sınırlılığı ve genel mesleki bağlılıklarının hangi kıdem yılları arasında anlamlı farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan LSD testi sonuçlarına göre; 5 yıl altı kıdem yılına sahip öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ($\bar{X}=4.20$), 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin duygusal bağlılıklarından ($\bar{X}=3.97$) daha yüksektir. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ($\bar{X}=4.40$), 6-10 yıl ($\bar{X}=4.20$), 11-15 yıl ($\bar{X}=4.97$), ve 16-20 yıl ($\bar{X}=4.15$) kıdeme sahip öğretmenlerin duygusal bağlılıklarından daha yüksektir.

16-20 yıl ($\bar{X}=3.38$) ile 21 yıl ve üzeri ($\bar{X}=3.22$) kıdeme sahip öğretmenlerin alternatiflerin sınırlılığı, 6-10 yıl ($\bar{X}=2.95$) kıdeme sahip öğretmenlerin alternatiflerin sınırlılığından daha yüksektir.

16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin genel mesleki bağlılıkları ($\bar{X}=3.75$), 6-10 yıl ($\bar{X}=3.50$), kıdeme sahip öğretmenlerin genel mesleki bağlılıklarından daha yüksektir.

21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ($\bar{X}=3.82$), 5 yıl ve altı ($\bar{X}=3.59$), 6-10 yıl ($\bar{X}=3.50$) ve 11-15 yıl ($\bar{X}=3.54$) kıdeme sahip öğretmenlerin genel mesleki bağlılıklarından daha yüksektir.

Öğretmenlerin kontrol odağı eğilimlerinin görev yaptıkları okul kademesine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 4.8' de verilmiştir.

Tablo 4.8: Öğretmenlerin Rotter İç-Dış Kontrol Odağı Eğilimlerinin Okul Kademelerine Göre ANOVA testi Sonuçları

Okul türü	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlılık
A-İlkokul	193	10,544	3,048	G. Arası	28,804	2	14,402			
B-Ortaokul	79	10,316	3,023	G. İçi	4171,894	397	10,509	1,370	,255	---
C-Lise	128	11,023	3,631	Toplam	4200,698	399				
Toplam	400	10,652	3,244							

Tablo 4.8 incelendiğinde öğretmenlerin kontrol odağı eğilimlerinin görev yaptıkları okul kademesine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>.05$).

Öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının görev yaptıkları okul kademesine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 4.9’ da verilmiştir.

Tablo 4.9: Öğretmenlerin Mesleki Bağlılıklarının Görev Yaptıkları Okul Kademesine Göre ANOVA testi Sonuçları

	Okul türü	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlılık
Duygusal bağlılık	A-İlkokul	193	3,992	,764	G. Arası	10,811	2	5,405	10,414	,000	B>A; C>A
	B-Ortaokul	79	4,348	,656	G. İçi	206,068	397	,519			
	C-Lise	128	4,302	,689	Toplam	216,879	399				
	Toplam	193	4,161	,737							
Normatif bağlılık	A-İlkokul	79	1,603	,387	G. Arası	1,885	2	,942	6,111	,002	B>A; C>A
	B-Ortaokul	128	1,767	,344	G. İçi	61,218	397	,154			
	C-Lise	193	1,716	,427	Toplam	63,102	399				
	Toplam	79	1,672	,397							
Birlikmiş maliyetler	A-İlkokul	128	3,310	,891	G. Arası	13,750	2	6,875	10,071	,000	B>A; C>A
	B-Ortaokul	193	3,623	,657	G. İçi	271,025	397	,683			
	C-Lise	79	3,709	,815	Toplam	284,775	399				
	Toplam	128	3,500	,844							
Alternatiflerin sınırlılığı	A-İlkokul	193	3,029	,915	G. Arası	8,731	2	4,365	5,143	,006	C>A
	B-Ortaokul	79	3,110	,935	G. İçi	336,967	397	,849			
	C-Lise	128	3,363	,922	Toplam	345,698	399				
	Toplam	193	3,152	,930							
Mesleki bağlılık toplam	A-İlkokul	79	3,494	,668	G. Arası	9,986	2	4,993	13,023	,000	B>A; C>A
	B-Ortaokul	128	3,788	,468	G. İçi	152,208	397	,383			
	C-Lise	193	3,823	,622	Toplam	162,194	399				
	Toplam	79	3,658	,637							

Tablo 4.9 incelendiğinde öğretmenlerin duygusal bağlılıkları, normatif bağlılıkları, birikmiş maliyetleri, alternatiflerin sınırlılığı ve genel mesleki bağlılıkları görev yaptıkları okul kademesine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p.<5$).

Öğretmenlerin duygusal bağlılıkları, normatif bağlılıkları, birikmiş maliyetleri, alternatiflerin sınırlılığı ve genel mesleki bağlılıklarının hangi okul kademesi arasında anlamlı farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan LSD testi sonuçlarına göre; ortaokul kademelerinde görev yapan öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ($\bar{X}=4.34$), normatif bağlılıkları ($\bar{X}=1.76$), birikmiş maliyetleri ($\bar{X}=3.63$) ve genel mesleki bağlılıkları ($\bar{X}=3.78$) ilkokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ($\bar{X}=3.99$), normatif bağlılıkları ($\bar{X}=1.60$), birikmiş maliyetleri ($\bar{X}=3.31$) ve genel mesleki bağlılıklarından ($\bar{X}=3.49$) daha yüksektir.

Lise kademelerinde görev yapan öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ($\bar{X}=4.30$), normatif bağlılıkları ($\bar{X}=1.71$), birikmiş maliyetleri ($\bar{X}=3.70$) ve genel mesleki bağlılıkları ($\bar{X}=3.83$) ilkokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ($\bar{X}=3.99$), normatif bağlılıkları ($\bar{X}=1.60$), birikmiş maliyetleri ($\bar{X}=3.31$) ve genel mesleki bağlılıklarından ($\bar{X}=3.49$) daha yüksektir.

Lise kademelerinde görev yapan öğretmenlerin alternatiflerin sınırlılığı ($\bar{X}=3.63$), ilkokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin alternatiflerin sınırlılığından ($\bar{X}=3.20$), daha yüksektir.

Öğretmenlerin denetim odağı eğilimleri ile mesleki bağlılıkları arasındaki ilişki olup olmadığının belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 4.10'da verilmiştir.

Tablo 4.10: Öğretmenlerin Kontrol Odağı Eğilimleri ile Mesleki Bağlılıkları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Rotter İç-Dış Kontrol Odağı		
Duygusal bağlılık	r	,040
	p	,423
	n	400
Normatif bağlılık	r	,095
	p	,058
	n	400
Birikmiş maliyetler	r	,096
	p	,055
	n	400
Alternatiflerin sınırlılığı	r	,076
	p	,130
	n	400
Mesleki bağlılık toplam	r	,103*
	p	,040
	n	400

Tablo 4.10 incelendiğinde öğretmenlerin denetim odağı eğilimleri ile duygusal bağlılıkları, normatif bağlılıkları, birikmiş maliyetler ve alternatiflerin sınırlılığı arasında anlamlı ilişki olmadığı ($p > .05$); ancak mesleki bağlılık ile denetim odağı arasında düşük düzeyde ve pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir ($r = .103$; $p < .05$).

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgulara dayanılarak ulaşılan sonuçlara ve önerilere yer verilmektedir.

5.1. Sonuç ve Tartışma

Çalışmamızda öğretmenlerin denetim odağı ortalamaları incelendiğinde öğretmenlerin içten denetimli oldukları söylenebilir. Öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ünal (2015) yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeylerinin ortanın üstü olarak tespit etmiştir. Bu durum çalışmamız ile örtüşmektedir. Mesleki bağlılığın alt boyutları incelendiğinde ise öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu durum öğretmenlerin mesleğini severek yaptıkları anlamına gelmektedir. Öğretmenlerin normatif bağlılıklarının çok düşük, birikmiş maliyetler alt boyutunun yüksek düzeyde ve alternatiflerinin sınırlılığının ise yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan çalışmada öğretmenlerin denetim odakları ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Gianakos (2002), Demirkol (2006) ve Sedef (2014) yapmış oldukları çalışmalarda da denetim odağı ve cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamışlardır. Buna karşın Koç (2006) yapmış olduğu çalışmada erkek öğretmenlerin denetim odağı puanlarının kadın öğretmenlerin denetim odağı puanlarından daha düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yapılan çalışmada mesleki bağlılığın alt boyutları ile cinsiyet arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu farklılıklar detaylı olarak incelendiğinde normatif bağlılık, birikmiş maliyet, alternatiflerin sınırlılığı ve genel mesleki bağlılık arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Erkek öğretmenlerin normatif bağlılıkları, birikmiş maliyet, alternatiflerin sınırlılığı ve genel mesleki bağlılık düzeyleri bayan öğretmenlere göre daha yüksektir. Ünal (2015) yapmış olduğu çalışmada mesleki

bağlılık ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Buna karşın Uştu (2014) ise bayan öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeylerinin erkek öğretmenlerin bağlılık düzeyinden daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Çalışmamızda öğretmenlerin Rotter İç- Dış Kontrol Odağı Eğilimleri puanları ile yaş grupları açısından anlamlı farklılık bulunamamıştır. Canbay (2007) yapmış olduğu çalışmada yaş arttıkça denetim odağı puanının düştüğünü tespit etmiştir. Çinko (2009) yapmış olduğu çalışmada 24 yaş ve altı grubunda yer alan öğretmenlerin 25-30 yaş ve 31 yaş ve üstü grupta yer alan öğretmenlere oranla daha içten denetimli olduğu sonucuna ulaşmıştır. Korkut (1992), Köksal (1991), Tümkaya (2001) yapmış oldukları araştırmalarda yaş ile kontrol odağı düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunamamışlardır. Bu durum çalışmamızda elde ettiğimiz sonuçları desteklemektedir.

Çalışmamızda yaş değişkeni ile mesleki bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık, normatif bağlılık, birikmiş maliyet ve genel mesleki bağlılık arasında anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir. Bu farklılıklar incelendiğinde duygusal bağlılık alt boyutunda 41-50 yaş aralığında olan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin duygusal bağlılıklarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. 51 yaş ve üstü grubun 30 yaş ve altı, 31-40 yaş ve 41-50 yaş aralığında bulunan gruplara göre anlamlı derecede yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Mesleki bağlılığın alt boyutlarından normatif bağlılık ile yaş arasındaki ilişki incelendiğinde 51 yaş ve üstü grubun 30 yaş ve altı, 31-40 yaş arası gruptan istatistiksel olarak daha yüksek değere sahip olduğu gözlemlenmiştir. Yaş değişkeni ile birikmiş maliyetler arasındaki farklılık incelendiğinde 41-50 yaş grubun birikmiş maliyetleri 31-40 yaş grubu öğretmenlerin birikmiş maliyetlerinden daha yüksektir. 51 yaş ve üstü olan öğretmenlerin birikmiş maliyetleri 30 yaş ve altı ile 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin birikmiş maliyetlerinden daha yüksektir. Genel mesleki bağlılık ile yaş değişkeni arasındaki farklılık incelendiğinde ise 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin genel mesleki bağlılık düzeylerinin 30 yaş ve altı ile 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Uştu (2014) yapmış olduğu çalışmasında 21-30 yaş grubunda bulunan öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının 41 yaş ve üzeri grupta yer alan öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Irving ve diğerleri (1997) mesleki bağlılık ile yaş arasında anlamlı bir farklılık bulunamazken, Blau ve Lunz (1998) mesleki bağlılık ve yaş değişkeni arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. 51 yaş ve üstü grubun duygusal, normatif bağlılık,

birikmiş maliyetler ve genel mesleki bağlılık düzeylerinin anlamlı farklılık göstermesinin sebebi meslekte yıllar geçtikçe insanların mesleklerine daha çok yatırım yapmaları gösterilebilir.

Yapılan çalışmada öğretmenlerin denetim odağı düzeyleri ile mezuniyet durumları arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Yani mezuniyet durumları Rotter İç-Dış Kontrol odağı eğilimleri puanını etkilememektedir. Buna karşın Sürgen (2014) yapmış olduğu araştırmada önlisans mezunu öğretmenlerin içten denetimli olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca mezuniyet durumu lisansüstü olan öğretmenlerin önlisans ve lisans mezunu öğretmenlere göre düşük kişisel başarı hissine sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmada mesleki bağlılığın alt boyutlarından birikmiş maliyetler ve alternatiflerin sınırlılığı ile mezuniyet durumları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bulunan farklılıkları detaylı olarak incelediğimiz zaman lisansüstü mezun öğretmen grubunun birikmiş maliyetler ve alternatiflerin sınırlılığı, lisans mezunu öğretmenlerin birikmiş maliyetler ve alternatiflerin sınırlılığından daha yüksektir. Ünal (2015) yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin mezuniyet durumları ile mesleki bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Uştü (2014) yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ile mezuniyet durumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Lisansüstü mezunu öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeylerinin lisans mezunu öğretmenlerden daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu durum çalışmamızda elde ettiğimiz sonuç ile benzerlik göstermektedir. Mezuniyet seviyesi yükseldikçe birikmiş maliyetlerin yüksek olması öğretmenlerin mesleği için daha çok emek, para ve zaman harcamaları sebep olarak gösterilebilir.

Çalışmamızda öğretmenlerin denetim odağı düzeyleri ile mesleki kıdemleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Ertürk (2002) yapmış olduğu çalışmasında öğretmenlerin denetim odağı düzeyleri ile mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu sonuç araştırmamızdaki sonuç ile benzerlik göstermektedir.

Araştırmada mesleki bağlılığın alt boyutları ile öğretmenlerin mesleki kıdemleri arasında anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir. Bu farklılıkları incelediğimizde mesleki yılı 5 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin duygusal bağlılıklarından daha yüksek olduğu

tespit edilmiştir. 21 yıl üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin duygusal bağlılıkları 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin duygusal bağlılıklarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Uştu (2014) araştırmasında 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin duygusal bağlılıklarını yüksek bulmuştur. Bu sonuç araştırmamız ile benzerlik göstermektedir. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin genel mesleki bağlılıkları 5 yıl ve altı, 6-10 yıl, 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksektir. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeylerinin yüksek olması meslekte geçirilen yıllar arttıkça mesleki bağlılığın da arttığını göstermektedir.

Araştırmamızda öğretmenlerin denetim odakları ile görev yaptıkları okul kademesi arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Öğretmenlerin görev yaptıkları okul kademesi ile mesleki bağlılıkları arasındaki farklılık incelendiğinde okul kademesi ile duygusal bağlılık, normatif bağlılık, birikmiş maliyetler, alternatiflerin sınırlılığı ve genel mesleki bağlılıkları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu farklılıklar detaylı olarak incelendiğinde ortaokulda görev yapmakta olan öğretmenlerin duygusal bağlılıkları, normatif bağlılıkları, birikmiş maliyetleri ve genel mesleki bağlılıkları ilkökul kademesinde görev yapan öğretmenlerden daha yüksektir. Ayrıca lise kademesinde görev yapan öğretmenlerin duygusal bağlılıkları, normatif bağlılıkları, birikmiş maliyetleri ve genel mesleki bağlılık düzeyleri ilkökul kademesinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksektir. Ünal (2015) yapmış olduğu araştırmada ilkökulda görev yapmakta olan öğretmenlerin ortaokulda görev yapmakta olan öğretmenlere göre mesleki bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu gözlemlemiştir.

Öğretmenlerin kontrol odakları ile mesleki bağlılıkları arasındaki kolerasyon analizi sonucuna göre öğretmenlerin denetim odakları ile mesleki bağlılığın alt boyutları ile anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Ancak öğretmenlerin denetim odakları ile mesleki bağlılıkları arasında düşük düzeyde ve pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir.

5.2. Öneriler

Yapılan araştırma İstanbul ili Kartal ilçesinde bulunan resmi devlet okullarında çalışan öğretmenler ile yapılmıştır. Araştırma başka ilçelerde veya özel okullarda uygulanabilir. Bu çalışmada 400 öğretmene ulaşıp veri toplanmıştır. Daha büyük

bir 6rneklem gurubu ile 7alışma tekrarlanabilir. Yapılan araştırmada nicel araştırma y6ntemi kullanılmıştır. Daha geniş ve detaylı sonu7lara ulaşabilmek i7in nitel araştırma y6ntemi veya karma y6ntem uygulanarak araştırma yeniden yapılabilir. Araştırmamızda 6đretmenlerin mezuniyet seviyeleri y6kseldik7e mesleki bağlılıklarının arttığı tespit edilmiştir. 6đretmenlerin mezuniyet seviyeleri y6kseltilip mesleki bağlılıkları artırılabilir.



KAYNAKÇA

- Adem, M. (1987). *Ulusal eğitim Politikamız ve Finansmanı*. Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Aktaş, H. G. (2008). *Öğretmenlerde Denetim Odağı ve Örgütsel Vatandaşlık*. Yüksek Lisans ,Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Allen, N.J., & Grisaffe, D.B. (2001). Employee Commitment to the Organizaton and Customer Reactions: Mapping the Linkages. *Human Resource Management Rewiev*, 11: 209-236.
- Arbak, Y., Özmen T. ve Ömür N. (2009). *Sağlık Kuruluşlarında İnsan Kaynağının Sürekli Gelişiminin Sağlanmasında Önemli Faktör Örgütsel Bağlılık Öncülleri-etkileri*. Antalya: Uluslararası Sağlıkta Kalite ve Performans Kongresi Bildiriler Kitabı.
- Arıca, O.T. (1995). *Üniversite Öğrencilerinde Saldırganlık, Benlik Saygısı ve Denetim Odağı İlişkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Atalay, C. (2005). *Öğretmen Liselerindeki Öğrencilerin Kişilik Özellikleri ve Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkiye* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Aydın, A. (2010). *İlköğretim Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılıklarına Etki Eden Faktörler*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Aydın, İ. (2012). *Eğitim ve Öğretimde Etik* (3. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Balcı, A. (2010). *Açıklamalı Eğitim Yönetimi Terimleri Sözlüğü* (2. Baskı). Ankara: Pegem-A Yayıncılık.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Gazi Kitabevi Yayınları.
- Bayhan, G. (2011). *Öğretmenlerin Profesyonelliğinin İncelenmesi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59: 125-139.
- Baysal, A. C. ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1): 7-15.
- Becker, H. (1960). Notes On The Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66: 32-40.
- Bernardi, R. A. (2001). A Theoretical Model For The Relationship Among Stress, Locus of Control and Longevity. *Business Forum*, 26: 27-33.
- Blau, G. (1985). The Measurement and Prediction of Career Commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(4): 277-288.
- Blau, G. (2001). On Assessing the Construct Validity of Two Multidimensional Constructs Occupational Commitment and Occupational Entrenchment. *Human Resources Management Review*, 11: 279-298.
- Blau, G. (2003). Testing For a Four-dimensional Structure of Occupational Commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76: 469-488.
- Blau, G., & Lunz, M. (1998). Testing the Incremental Effect of Professional Commitment on Intent to Leave One's Profession Beyond the Effects of External, Personal, and Work-related Variables. *Journal of Vocational Behavior*, 52(2): 260-269.
- Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*. 44(511): 55-74.
- Burgess, R., & Turner, S. (2000). Seven Key Features for Creating and Sustaining Commitment, *International Journal of Project Management*, 18: 225-233.
- Canbay, S. (2007). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Denetim Odağı İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Carson, K. D. ve Bedian, A. G. (1994). Career Commitment: Construction of a Measure and Examination of Its Psychometric Properties, *Journal of Vocational Behavior*, 44: 237-262.

- Celep, C. (2014). *Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Adanma*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- 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.
- Clifford, J. M. (1989). An Analysis of The Relationship Between Attitudinal Commitment and Behavioral Commitment. *The Sociological Quarterly*, 30 (1): 143-158.
- Cüceloğlu, D. (2010). *İnsan ve Davranışı* (19. baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler* (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çelikten, M., Şanal, M. ve Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19 (2): 207-237.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel.
- Çetin, M., Cihangiroğlu, N. ve Türk, Y. Z. (2010). Bir Grup Eczacının Mesleki Bağlılık Algılarının İncelenmesi. *Pamukkale Tıp Dergisi*, 3(3): 125-130.
- Çinko, S. B. (2009). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Denetim Odağı Türleri ve Denetim Odaklarının Öğretmenlik Tutumlarına Etkisinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Çöl, G. (2004). *Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Gebze.
- Daft, R. L. (2000). *Management* (Fifth Edition). Orlando: The Dryden Press.
- Dağ, İ. (1990). *Kontrol Odağı, Stresle Basa Çıkma Stratejileri ve Psikolojik Belirti Gösterme İlişkileri* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Dağ, İ. (1991). Rotter'in İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeğinin Üniversite Öğrencileri İçin Güvenirliliği Ve Geçerliliği. *Psikoloji Dergisi* 7(26).

- Demirkol, İ. (2006). *Avukatlarda İş Doyumu, Tükenmişlik Ve Denetim Odağının Bazı Demografik Değişkenler Bağlamında İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Dönmez, A. (1984). Belirli Toplumsal Durumların Algılanmasında Denetim Odağının Etkisi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 17(1-2): 146-148.
- Dönmez, A. (1985). Denetim Odağı (Locus of Control), A. Ü. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, Cilt 16, Sayı 1-2.
- Dunham, R. B., Grube, J. A., & Castañeda, M. B.(1994). Organizational Commitment: The Utility of An Integrative Definition. *Journal of Applied Psychology*, 79(3): 370-380.
- Ergen, Y. (2016). *Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf Yönetim Becerileri, Akademik İyimserlikleri ve Mesleki Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, On dokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Ergü, S. (2009). *Öğretmen Adaylarının Öğrenme Ortamlarındaki Etkileşim Tercihleri ve Denetim Odağı*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Erkan, S. (2014). Türkiye, Fransa, İtalya ve İspanya Öğretmen Yetiştirme Sistemleri Karşılaştırılması. *Ines Journal Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(1): 7-15.
- Ertürk, Soycan, Z. B. (2012). *Ankara İli Genel Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları ve Denetim Odağı ile İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Gianakos, İ. (2002). Predictors of Coping With Work Stres: The Influences Of Sex, Gender Role Social Desirabilty, and Locus Of Control, *Sex Roles*, 46: 5-6
- Greenhaus, J. H. (1971). An Investigation of The Role of Career Salience In Vocational Behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 1(3): 209-216.
- Gül, H. (2003). Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirmesi. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(1): 73-83.

- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Bakış Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi* (15): 1-11.
- Güney, S. (2004). *Açıklamalı Yönetim-Organizasyon ve Örgütsel Davranış Terimler Sözlüğü*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Gür, K. (2010). *Anadolu Öğretmen Liseleri Öğrencileri ile Anadolu Liseleri Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının Ölçülmesi (Konya il örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Hacıoğlu, F. ve Alkan, C. (1997). *Öğretmenlik Uygulamaları Öğretim Teknolojisi*. İstanbul: Alkım Yayınevi.
- Hellriegel, D., Slocum, J.W. (2008). *Organizational Behavior*. (Thirteenth Edition). Mason: South-Western, Cengage Learning.
- Hiriyappa, B. (2009). *Organizational Behavior*. New Delhi: New Age International (P) Limited Publishers.
- Ingersoll, R., & Merrill, L. (2012). Seven Trends: The Transformation of the Teaching Force. Retrieved from http://repository.upenn.edu/gse_pubs/241
- Irving, P. G., Coleman, D. F., & Cooper, C. L. (1997). Further Assessments of a Three-component Model of Occupational Commitment: Generalizability and Differences Across Occupations. *Journal of applied psychology*, 82(3): 444.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Çizgi Kitabevi, Konya.
- İşgüden, B. ve Çabuk, A. (2006). Meslek Etiği ve Meslek Etiğinin Meslek Yaşamı Üzerindeki Etkileri, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(16): 59-86.
- Karagözoğlu, G. (1987). Yükseköğretime Geçişte Öğretmenlik Mesleğine Yönelme. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (2): 34-46.
- Karasar, N. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (25. bs.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Kaya, N. ve Selçuk, S. (2007). Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(2): 175-190.
- Kaya, Ş. D. ve Zerenler, M. (2014). *Çalışma Hayatında Psikolojik Sermaye, Mesleki Bağlılık ve Kariyer Planlaması* (1. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kayahan, H. (2005). *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Coğrafya Öğretmenlerinin Diğer Öğretmenlerle Öğretmenlik Tutumları Açısından İncelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Koç, M. (2006). *İlköğretim Sınıf Öğretmelerinin Stresle Başa Çıkma Yöntemleri, Ruh Sağlığı ve Denetim Odağının Yönü*. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Niğde.
- Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği* (15. Baskı), İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Köksal, F. (2003). Denetim Odağı ile Saldırgan Davranışlar Arasındaki İlişkiler. *Kazım Karabekir Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Eğitim Bilimleri Özel Sayısı*.
- Lachman, R., & Aranya, N. (1986). Evaluation of Alternative Models of Commitments and Job Attitudes of Professionals. *Journal of Occupational Behaviour*, 7 (3): 227-243.
- Lee, K., Carswell, J. & Allen, N. (2000). A Meta-analytic Review of Occupational Commitment: Relations With Person-and Work-related Variables. *Journal of Applied Psychology*, 85(5).
- Leone, J., Burns, J. (2000). The Measurement of Locus of Control: Assessing More Than Meets the Eye. *The Journal of Psychology*, 134(1): 63-76.
- London, M. (1983). Toward A theory of Career Mobility. *The Academy of Management Review*, 8(4): 620-630.
- Loosemore M., & Lam A. S. Y. (2004). The Locus of Control: A Determinant of Opportunistic Behaviour in Construction Health and Safety, *Construction Management and Economics*, 22: 385-394

- Meyer, J. P. and Allen, N. J., (1984), "Testing the 'Side-Bet Theory' of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations", *Journal of Applied Psychology*, 69(3): 372-378.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1991). Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1): 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. and Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, 78(4): 538-551.
- Morrow, P. C., & Wirth, R. (1989). Work Commitment Among Salaried Professionals. *Journal of Vocational Behaviour*, 40-56.
- Morrow, P.C. (1983). Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment, *Academy of Management Review*, 8: 486-500.
- Oktay, A. (1991). Öğretmenlik Mesleği ve Öğretmenin Nitelikleri. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 187-193.
- Oktay, A. (1998). Türkiye'de Öğretmen Eğitimi. *Milli Eğitim Dergisi*, 137: 22-27.
- Özata, M. ve Aslan, Ş. (2010). Hastanede Çalışan Hemşirelerin Mesleki İmaj Algılamalarının Araştırılması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(19): 251-268.
- Özer, B. ve Gelen, İ. (2008). Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterliklerine Sahip Olma Düzeyleri Hakkında Öğretmen Adayları ve Öğretmenlerin Görüşlerinin Değerlendirilmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5 (9): 39-55.
- Özer, G. ve Uyar, M. (2010). Muhasebecilerin Etik Oryantasyonlarının Mesleki Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir İnceleme. *Mufad Journal*, 48: 89-100.
- Özkalp, E., Kırel, Ç. (2010). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım.
- Özmen, Ö. T., Özer, P. S. ve Saatçioğlu, Ö. Y. (2005). Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığının 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.
- Park, Y. ve Kim, U. (1998). Locus Of Control, Attributional Style And Academic Achievement: Comparative Analysis of Korean, Korean-Chinese and Chinese Students. *Asian Journal of Social Psychology*. 1: 191-208.
- Phares, (1976). *Locus of Control in Personality*, New Jersey: General Learning Press, 23.
- Popkewitz, T. (1991). *A Political Sociology of Educational Reform: Power/knowledge In Teaching, Teacher Education and Research*. New York: Teachers College Press.
- Quarles, N. R. (1988). *Professional Commitment, Organizational Commitment, and Organizational-professional Conflict In The Internal Audit Function: Model Development and Test*. Doctoral dissertation, University of North Texas.
- Rotter, J. B. (1954). *Social Learning and Clinical Psychology*. Englewood Cliffs, NJ, US: Prentice-Hall, Inc.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement, *Psychological Monographs*, 80 (1): 1-28.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2007). Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7(2): 621-636.
- Salancik, G. R. (1977). Commitment Is Too Easy!. *Organizational Dynamics* 6(1): 62-80.
- Selcen, A. (2009). *Denetim Odağı Eğitim Programının İlköğretim 6. 7. ve 8. Sınıf Öğrencilerinin Denetim Odağı Düzeyine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Sharma, P. I., P. Gregory (2005). Four Bases of Family Business Successor Commitment: Antecedents and Consequences. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 1-33.
- Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler*. İstanbul: Beta.

- Spector, P. E. (1982). Behavior In Ornazations As a Fonction of Employees Locus of Control. *Psychological Bulletin*, 482-497
- Sürgen, S. (2014). *Sınıf Öğretmenlerinin Denetim Odağı Eğilimleri ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Şahin, A. E. (2003). Meslek ve Öğretmenlik. Veysel Sönmez (Ed.). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş* (s. 269-322). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Şener, İ. ve Doğan, B. (2007). *Karşı Cinsin Yöneticisi Olmak Ya Da Ayrılmak: Birlikte Çalışılan Grubun Cinsiyet Bileşiminin İşten Ayrılma Davranışına Etkisi*. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Sakarya Üniversitesi Yayınları, Sakarya, 179-181.
- Şimşek, H. (2012). Eğitim Sisteminde Öğretmenin Rolü ve Öğretmenlik Mesleği. H. B. Memduhoğlu, K. Yılmaz (Ed.). *Eğitim Bilimine Giriş* (s. 253- 278). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Temel, F. ve Aksoy, A. (1998). Anaokulu Öğretmenlerinin Denetim Odağı ile Ahlaki Yargıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı: 137.
- Tümkaya, S. (2001). Denetim Odağı Farklı İlkokul Öğretmenlerinin Bazı Değişkenlere Göre Tükenmişlikleri. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi* 2(11): 29-40.
- Uştu, H. (2014). *Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Sosyodemografik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılığı Yordama Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Utkan, Ç., Kırdök, O. (2018). Dört Boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeği Uyarlama Çalışması. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(2): 230-244.
- Uyar, M. (2010). *Muhasebecilerin Bilişsel Ahlaki Gelişim Seviyelerinin Etik Kararlara ve Mesleki Bağlılığa Etkisi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- 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 İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılıkları Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, On Dokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Wang, L., Tao, H., Ellenbecker, C. H. and Liu, X. (2012). Job Satisfaction, Occupational Commitment and Intent to Stay Among Chinese Nurses: A Cross-Sectional Questionnaire Survey. *Journal of Advanced Nursing*, 68(3): 539-549.
- Wasti, S. A. (2000a). *Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi*. Sözlü bildiri, 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Nevşehir.
- Wasti, S. A. (2000b). Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bir Bakış. Z. Aycan, (ed.), *Akademisyenler ve Profesyoneller Bakış Açısıyla Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları içinde (201-224)*. Türk Psikologları Derneği Yayınları, Ankara.
- Wiley, C. (2000). Ethical Standards for Human Resource Management Professionals: A Comparative Analysis of Five Major Codes. *Journal of Business Ethics*, 25: 93-114.
- Wong-McDonald, A. ve Gorsuch, R. L. (2004). A Multivariate Theory Of God Concept, Religious Motivation, Locus Of Control, Coping And Spiritual Well-Being. *Journal of Psychology and Theology*. 32(4): 318-334.
- Yalçın, A. ve İplik, F. N. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1): 395-412.
- Yavuz, M. (2002). *İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinde İş Doyumu, Denetim Odağı ve Demografik Faktörlerin Zaman Yönetimiyle İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Yeşilyaprak, B. (1990). Denetim Odağı Belirleyicileri ve Değişime ilişkin Araştırmalar. *İstanbul Psikoloji Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 25.
- Yeşilyaprak, B. (2004) Denetim Odağı. Y. Kuzgun, D. Deryakulu (Ed.). *Eğitimde Bireysel Farklılıklar* (s. 43-56). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Yücel, C., & Kaynak, S. (2007). *Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Ankara Eğitim Yönetimi Kongresi, 685-705.

Zedef, S. (2017). *Eğitim Kurumlarında Mesleki Bağlılık, Örgütte Kalma ve Örgütten Ayrılma Niyetinin Araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

Zembylas, M. (2010). Teacher Emotions In The Context of Educational Reforms. (Ed: Hargreaves, A., Lieberman, N., Fullan, M., ve Hopkins, D.). *Second Handbook Of Educational Change*. Dordrecht: Springer.

Zerenler, M., & Öğüt, A. (2007). *Kriz Algılaması Ve Örgütsel Bağlılık: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. IV*. Kobiler ve Verimlilik Kongresi Bildiri Kitabı, İstanbul, 581-589.

ANKET FORMU

Saygıdeğer Meslektaşım;

Bu anket formu İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yürütülmekte olan "Öğretmenlerin Denetim Odakları ile Mesleki Bağlılıkları Arasındaki İlişki" başlıklı yüksek lisans tez çalışması için hazırlanmıştır. Çalışmanın sonuçları katılımcıların aleyhine olacak şekilde kullanılmamakta, çalışmaya katılım gönüllülük esasına dayanmakta, katılımcıların cevapları tamamen gizli tutulmaktadır. Ayrıca çalışma yapılacak örneklem öğretmenleri rahatsızlık hissetmeleri durumunda bu çalışmayı yapmayabilirler. Sizlerden edinilecek bilgiler tamamen bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Şimdiden değerli katkılarınız için teşekkür ederiz.

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ÖZGENEL
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
Tez Danışmanı

İsmail ATAÇ
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrencisi

Cinsiyetiniz

- Kadın
 Erkek

Mesleki yılınız

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

Yaşınız

- 20 – 30 yaş
 31 – 40 yaş
 41 – 50 yaş
 51 yaş ve üstü

Görev yaptığınız okul türü

- İlkokul
 Ortaokul
 İmam Hatip Ortaokulu

Mezuniyet durumunuz

- Ön Lisans
 Lisans
 Yüksek Lisans

- Meslek Lisesi
 İmam Hatip Lisesi
 Anadolu Lisesi

Bu anket, toplumumuzdaki bazı önemli olayların farklı insanları etkileme biçimini bulmaya amaçlamaktadır. Her maddede "A" ya da "B" harfiyle gösterilen iki seçenek bulunmaktadır. Lütfen, her seçenek çiftinde sizin kendi görüşünüze göre gerçeği yansıttığına en çok inandığınız cümleyi (yalnız bir cümleyi) seçiniz. **Seçiminizi yaparken, seçmeniz gerektiğini düşündüğünüz veya daha doğru olmasını arzu ettiğiniz cümlevi değil, gerçekten daha doğru olduğuna inandığınız cümlevi seçiniz.**

1	A	Ana babaları çok fazla cezalandırdıkları için çocuklar çok problemlili oluyor.
	B	Günümüz çocuklarının çoğunun problemi, ana-babaları tarafından aşırı serbest bırakılmalarıdır.
2	A	İnsanların yaşamındaki mutsuzlukların çoğu biraz da şanssızlıklarına bağlıdır.
	B	İnsanların talihsizlikleri yaptıkları hataların sonucudur.
3	A	Savaşların başlıca nedenlerinden biri, halkın siyasetle yeterince ilgilenmemesidir.
	B	İnsanlar savaşı önlemek için ne kadar çaba harcarsa harcasın, her zaman savaş olacaktır.
4	A	İnsanlar bu dünyada hak ettikleri saygıyı er geç görünen.
	B	İnsan ne kadar çabalarsa çabalasın ne yazık ki değeri genellikle anlaşılmaz.
5	A	Öğretmenlerin öğrencilere haksızlık yaptığı fikri saçmadır.
	B	Öğrencilerin çoğu, notların tesadüfi olaylardan etkilendiğini fark etmez.
6	A	Koşullar uygun değilse insan başarılı bir lider olamaz.
	B	Lider olamayan yetenekli insanlar, fırsatları değerlendirememiş kişilerdir.
7	A	Ne kadar uğraşsanız da bazı insanlar sizden hoşlanmazlar.
	B	Kendilerini başkalarına sevdiremeyen kişiler, başkalarıyla nasıl geçinileceğini bilmeyenlerdir.
8	A	İnsanın kişiliğinin belirlenmesinden en önemli rolü kalıtım oynar.
	B	İnsanların nasıl biri olacaklarını kendi hayat tecrübeleri belirler.
9	A	Bir şey olacaksa eninde sonunda olduğuna sık sık tanık olmuşumdur.
	B	Ne yapacağıma kesin karar vermek kadere güvenmemekten daima daha iyidir.

10	A	İyi hazırlanmış bir öğrenci için, adil olmayan bir sınav hemen hemen söz konusu olamaz.
	B	Sınav sorulan derste işlenenle çoğu kez o kadar ilişkisiz oluyor ki çalışmanın anlamı kalmıyor.
11	A	Başarılı olmak çok çalışmaya bağlıdır; şansın bunda ya hiç ya da çok küçük payı vardır.
	B	İyi bir iş bulmak, temelde, doğru zamanda doğru yerde bulunmaya bağlıdır.
12	A	Hükümetin kararlarında sade vatandaş da etkili olabilir.
	B	Bu dünya güç sahibi birkaç kişi tarafından yönetilmektedir. Ve sade vatandaşın bu konuda yapabileceği fazla bir şey yoktur.
13	A	Yaptığım planları yürütebileceğimden hemen hemen eminimdir.
	B	Çok uzun vadeli planlar yapmak her zaman akıllıca olmayabilir, çünkü bir çok şey zaten iyi ya da kötü şansa bağlıdır.
14	A	Hiçbir yönü iyi olmayan insanlar vardır.
	B	Herkesin iyi bir tarafı vardır.
15	A	Benim açımdan istediğimi elde etmenin talihle bir ilgisi yoktur.
	B	Çoğu durumda, yazı tura atarak da isabetli kararlar verebiliriz.
16	A	Kimin patron olacağı genellikle, doğru yerde ilk önce bulunma şansına kimin sahip olduğuna bağlıdır.
	B	İnsanlara doğru şeyi yaptırmak bir yetenek işidir; şansın bunda payı ya hiç yoktur yada çok azdır.
17	A	Dünya meseleleri söz konusu olduğunda çoğumuz, anlayamadığımız ve kontrol edemediğimiz güçlerin kurbanıyız.
	B	İnsanlar, siyasal ve sosyal konularda aktif rol alarak dünya olaylarını kontrol edebilirler.
18	A	Birçok insan, rastlantıların yaşamlarını ne derece etkilediğinin farkında değildir.
	B	Aslında "şans" diye bir şey yoktur.
19	A	İnsan, hatalarını kabul edebilmelidir.
	B	Genelde en iyisi insanın hatalarını örtbas etmesidir.
20	A	Bir insanın sizden gerçekten hoşlanıp hoşlanmadığını bilmek zordur
	B	Kaç arkadaşınızın olduğu, ne kadar iyi olduğuna bağlıdır.
21	A	Uzun vadede yaşamımızdaki kötü şeyler, iyi şeylerle dengelenir.
	B	Çoğu talihsizlikler yetenek eksikliğinin, ihmalin, tembelliğin ya da her üçünün birden sonucudur.
22	A	Yeterli çabayla siyasal yolsuzlukları ortadan kaldırabiliriz.
	B	Siyasetçilerin kapalı kapılar ardında yaptıkları üzerinde halkın fazla bir kontrolü yoktur.
23	A	Öğretmenlerin verdikleri notları nasıl belirlediklerini bazen anlamıyorum.
	B	Aldığım notlarla çalışma derecem arasında doğrudan bir bağlantı vardır.
24	A	İyi bir lider, ne yapacaklarına halkın bizzat karar vermesini bekler.
	B	İyi bir lider herkesin görevinin ne olduğunu bizzat belirler.
25	A	Çoğu kez başıma gelenler üzerinde çok az etkiye sahip olduğumu hissedirim.
	B	Şans ya da talihin yaşamımda önemli bir rol oynadığına inanmam.
26	A	İnsanlar arkadaşça olmaya çalışmadıkları için yalnızdırlar.
	B	İnsanları memnun etmek için çok fazla çabalamanın yararı yoktur, sizden hoşlanırsa hoşlanırlar.
27	A	Okullarda atletizme gereğinden fazla önem veriliyor.
	B	Takım sporları kişiliğin oluşumu için mükemmel bir yoldur.
28	A	Başıma ne gelmişse kendi yaptıklarımdandır.
	B	Yaşamımın alacağı yön üzerinde bazen yeterince kontrolümün olmadığını hissediyorum.
29	A	Siyasetçilerin neden öyle davrandıklarını çoğu kez anlamıyorum.
	B	Yerel ve ulusal düzeydeki kötü idareden uzun vadede halk sorumludur.

MESLEKİ BAĞLILIK ÖLÇEĞİ					
	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 veririm, 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 olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

İsmail ATAÇ

Atalar Mah. Meriç Sk. No: 11/4 Kartal/İstanbul

Tel: 0555 469 65 70

E-mail: atacismail10@gmail.com

A.EĞİTİM

Lisans: Gazi Üniversitesi Kastamonu Eğitim Fakültesi 2009, Kastamonu

B.MESLEKİ DENEYİM

2010-2013 Menderes İlkokulu sınıf öğretmeni

2013-2016 Esenyalı Turgut Reis İlkokulu sınıf Öğretmeni

2016-2016 İsmet İnönü İlkokulu müdür yardımcısı

2016- Ergenekon İbrahim Şakir İlkokulu sınıf öğretmeni



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-20-E.14542644
Konu : Anket ve Araştırma İzin Talebi

06/08/2019

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) 29.07.2019 tarihli ve 14157272 Gelen Evrak No'lu dilekçe.
b) MEB. Yen. ve Eğ. Tk. Gn. Md. 22.08.2017 tarih ve 12607291/2017/25 No'lu Gen.
c) Millî Eğitim Müdürlüğü Araştırma ve Anket Komisyonunun 05.08.2019 tarihli tutanağı.

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi İsmail ATAÇ'ın "Öğretmenlerin Denetim Odakları ile Mesleki Bağlılıkları Arasındaki İlişki" konulu tezi kapsamında, ilimiz Kartal ilçesinde bulunan resmi eğitim kurumlarında; anket uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) dilekçe ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Levent YAZICI
İl Millî Eğitim Müdürü

- Ek:
1- Genelge.
2- Komisyon Tutanağı.

OLUR
06/08/2019

Levent KILIÇ
Vali a.
Vali Yardımcısı

İl Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İmran Öktem Cad.
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden a8f8-0572-306a-bea5-18e4 kodu ile teyit edilebilir.

Ölçek Kullanım İzni Belen Kutusu



İsmail Ataç 22 Eki 2018 13:43 ☆
Öğretmenlerin denetim odakları ile mesleki bağlılıklar arasındaki ilişkiyi inceleyen bir tez hazırlıyorum. Ölçeği MEB bünyesinde bulunan resmi okullarda gö...

İhsan Dağ <ihsandag@hacettepe.edu.tr> 22 Eki 2018 15:54 ☆ 📧 ⋮
Alıcı: ben -

Sayın İsmail ATAÇ,

Çalışmanızda, uyarılarımızı yaptığımız Kontrol Odaklı Ölçeğini (KOO) kullanabilirsiniz. Ölçek ve makalesi ekte.
Başarılar dilerim.

Prof. Dr. İhsan DAĞ

Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü
Beştepe Kampüsü 06800 – Ankara - Türkiye

Ölçek Kullanma İzni Belen Kutusu



İsmail Ataç 22 Eki 2018 Pzt 12:34 ☆
Merhaba ben İsmail ATAÇ. Öğretmenlerin denetim odakları ile mesleki bağlılıklar arasındaki ilişkiyi inceleyen bir tez hazırlıyorum. Ölçeği MEB bünyesinde...

Çağrı Utkan <capriutkann@gmail.com> 24 Eki 2018 Çar 11:15 ☆ 📧 ⋮
Alıcı: ben -

Sayın hocam,

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

Çalışmanızda başarılar dilerim.

Çağrı UTKAN

İsmail Ataç <atacismail13@gmail.com>, 22 Eki 2018 Pzt, 12:34 tarihinde şunu yazdı: