

T.C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

MESLEK LİSELERİ VE MESLEKİ EĞİTİM
MERKEZLERİNDE GÖREV YAPAN KÜLTÜR DERSİ
ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI
‘İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği’

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ALİ BURAK ATİLA

Danışman Öğretim Üyesi:
Prof. Dr. Münevver ÇETİN

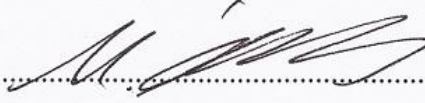
İstanbul, Mayıs 2012

T.C. Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

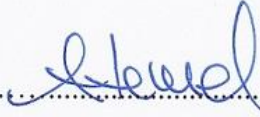
22.05.2012 tarihinde tezinin savunmasını yapan Ali Burak ATILA'ya ait "Meslek Liseleri ve Mesleki Eğitim Merkezlerinde Görev Yapan Kültür Dersi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları 'İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği'" başlıklı çalışma, Jürimiz Tarafından Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programında Yüksek Lisans Tezi Olarak Oy Birliği/Oy Çokluğuyla Kabul Edilmiştir.



Prof. Dr. Münevver ÖLÇÜM ÇETİN
(Başkan)
(Danışman)



Yrd. Doç. Dr. Mürşide ÖZGELDİ
(Üye)



Yrd. Doç. Dr. Ali TEMEL
(Üye)

ETİK SÖZLEŞME

“Bu çalışmadaki bütün bilgileri, akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak elde edip sunacağımı, çalışmada bana ait olmayan tüm veri ve sonuçların kaynağını göstereceğimi beyan ederim.”

Ali Burak ATİLA

ÖNSÖZ

Toplumların ileride nasıl bir şekil alacakları, gençlerini nasıl eğittikleriyle doğrudan alakalıdır. Milli ve manevi değerlerin, akademik ve uygulamalı bilgilerin gençlere kazandırılmasında ön safta öğretmenler bulunmaktadır. Ülkemizin geleceği olan öğrencilerimizin yetiştirilmesinde öğretmenlerin görevlerini başarıyla yerine getirmesi en önemli milli hedeflerimizdendir. Bu konunun önemini ve öğretmenliğin ne kadar değerli bir meslek olduğunu önderimiz Mustafa Kemal Atatürk, “Öğretmenler, yeni nesil sizin eseriniz olacaktır” sözüyle ayrıca belirtmiştir.

Böyle önemli bir görevi üstlenen öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken yaşadıkları sorun ve sıkıntıların, mesleki zorlukların, öğretmen istek ve beklentilerinin akademik olarak incelenmesinin ülkemiz eğitim ve öğretimine sağlayacağı katkılar son derece fazladır. Bu bağlamda öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, mesleki okullarda çalışan kültür öğretmenleri özelinde incelenmesi bu çalışmada ortaya konulmuştur.

Araştırmam süresince değerli bilgilerini benden esirgemeyen, günün hangi saati olursa olsun yardım etmek için elinden geleni yapan, her zaman bir çözüm üreten tez danışmanım ve kıymetli hocam Prof. Dr. Münevver ÇETİN’e sonsuz teşekkür ediyorum. Ayrıca üstün sabrıyla yaptığım hataları sıkılmadan düzelten, tez yazımı konusunda ilkeli ve saygın tavrıyla bana örnek olan değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Ali TEMEL’e de saygılar sunuyorum.

Öğretmenlerle görüşme aşamasında geniş çevresiyle bana yardımcı olan değerli arkadaşım Emin BAYKARA'ya da teşekkürlerimi buradan ayrıca ifade etmek istiyorum.

Tez araştırma dönemim boyunca yeterince zaman ayıramadığımı düşündüğüm aileme ve çalışmalarında yardımını hiçbir zaman esirgemeyen çok sevdiğim eşim Zehra ATİLA'ya teşekkür etmeyi de bir borç biliyorum.

Ali Burak ATİLA

Mayıs, 2012

ÖZET

Bu araştırma, 2011-2012 eğitim öğretim yılı kapsamında, İstanbul ili Anadolu yakasındaki mesleki eğitim merkezleri ve meslek liselerinde görev yapan kültür dersi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının incelenmesi ve sonuçlarının ortaya konulması amacıyla yapılmıştır. Nitel bir yaklaşımla gerçekleştirilen araştırmanın verileri, daha derinlemesine inceleme yapmak amacıyla görüşme türlerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniğiyle toplanmıştır. 25 kültür dersi öğretmeniyle yapılan görüşmelerde, araştırmacı tarafından 2 uzman denetiminde hazırlanan “Örgütsel Bağlılık Araştırması Formu” kullanılmıştır. Araştırmanın verileri, formlardaki notların ve ses kayıtlarının düzenlenmesinin ardından nitel araştırma yaklaşımı çerçevesinde betimsel analiz tekniği kullanılarak çözümlenmiştir.

Yapılan görüşmelerde meslek liseleri ve mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan kültür dersi öğretmenlerinin, bu okullarda çalışma konusundaki düşünceleri, meslek öğretmenleri ve öğrenciler hakkındaki görüşleri, mesleki okullara karşı gösterdikleri örgütsel bağlılıkları ve bu bağlılığın alt boyutları açısından nasıl şekillendiği irdelenmiştir.

Elde edilen bulgular, kültür dersi öğretmenlerinin mesleki okullarda çalışmak istemediğini ve bu okullarda bulunmaktan dolayı memnuniyetsiz olduklarını ortaya koymaktadır. Öğretmenler bu okullarda, istenmeyen öğrenci davranışlarıyla daha fazla karşılaştıklarını, öğrencilerin bilgi olarak yeterli düzeyde olmadıklarını,

uygulanan müfredat programını ve ders kitaplarını mesleki bir okul için uygun bulmadıklarını, kendilerine meslek öğretmenlerine nazaran daha az önem verildiğini, akademik anlamda köreldiklerini ifade etmişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin tamamı, mevcut çalıştıkları mesleki okul yerine Anadolu, fen, sosyal bilimler veya genel lise gibi üniversite eğitimine yönelik okullara geçmek istediklerini belirtmişlerdir.

Görüşmelerde elde edilen verilere göre mesleki okullarda çalışan kültür öğretmenleri daha çok devam bağlılığına sahiptir. Bunun yanında normatif bağlılık özellikleri gösteren öğretmenler de vardır. Ancak hangi bağlılık özelliğini gösterirse göstereceği araştırmaya katılan öğretmenlerin tamamı, branşlarını daha iyi icra edebileceklerine inandıkları diğer okullarda çalışmak istemektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık, meslek lisesi, mesleki eğitim merkezi, kültür dersi öğretmenleri.

ABSTRACT

This research was made within the scope of the academic year 2011-2012. In this study, the Anatolian side of Istanbul, the cultural lesson teachers working in vocational high schools and vocational training centers were examined. Organizational commitment of teachers are investigated and results are evaluated. Research carried out a qualitative approach. More in-depth interviews to examine the types of data collected from semi-structured interview technique. Interviews were done with 25 cultural lesson teachers. Prepared by the researcher with the supervision of two experts , "Organizational Commitment Survey" form was used. The data were analyzed using the technique of descriptive analysis of the qualitative research approach.

In the talks, discussed thoughts of the cultural lesson teachers about working in vocational schools, students views, their organizational commitment to vocational schools and how it is shaped in terms the dimensions of commitment were examined.

The findings show that cultural lesson teachers did not want to work in vocational schools. In addition, due to be in these schools, teachers reveal that they are not dissatisfied. Teachers in these schools expressed that they encountered more undesirable student behaviors. Also the study knowledge of students are not sufficient. Curriculum and textbooks are not suitable for the vocational school. Course information of teachers, student is weakened due to lack of interest. teachers

themselves feels insignificant. All participating teachers wants to work with other schools than vocational school. Because this schools are as stated schools providing university education.

According to data from the interviews, culturel teachers working in vocational schools have commitment of continue. In addition, there are also teachers displaying characteristics normative commitment. However, all of the teachers participated in this research wants to work at other schools. Type of commitment does not really matter at this stage.

Keywords: Organizational commitment, vocational school, vocational training centers, culture course teachers of mathematics, science and social studies.

İÇİNDEKİLER

ETİK SÖZLEŞME	i
ÖNSÖZ	ii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii

BÖLÜM I

GİRİŞ	1
1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı	2
1.1.1. Örgütsel Bağlılık Tanımları	3
1.1.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi	5
1.2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	5
1.2.1. Becker'in Sınıflandırması	6
1.2.2. Salancik'in Sınıflandırması	7
1.2.3. Etzioni'nin Sınıflandırması	7
1.2.4. Kanter'in Sınıflandırması	8
1.2.5. Katz ve Khan'ın Sınıflandırması	9
1.2.6. Mowday'in Sınıflandırması	9
1.2.7. Wiener'in Sınıflandırması	10
1.2.8. O'Really ve Chatman'ın Sınıflandırması	11

1.2.9. Penley ve Gould'un Sınıflandırması	11
1.2.10. Allen ve Meyer'in Sınıflandırması	12
1.3. Örgütsel Bağlılığın Unsurları	13
1.3.1. Duygusal Bağlılık	13
1.3.2. Devam Bağlılığı	15
1.3.3. Normatif Bağlılık	17
1.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	18
1.4.1. İş İle İlgili Beklentiler	19
1.4.2. Kişisel Özellikler	19
1.4.3. Örgütün Niteliği ve Ücret Düzeyi	20
1.4.4. Örgütsel Yönetim	20
1.4.5. Örgütsel Adalet	21
1.4.6. Örgütsel Ödüller	21
1.4.7. Kariyer Planlaması	22
1.4.8. Takım Çalışması	22
1.4.9. Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması	23
1.4.10. Yeni İş Bulma Olanakları	23
1.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	24
1.5.1. Düşük Örgütsel Bağlılık	24
1.5.2. İlimli Örgütsel Bağlılık	25
1.5.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık	26
1.6. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Çeşitli Kavramlar	27
1.6.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	27
1.6.2. Çalışan Performansı	27
1.6.3. Motivasyon	28

1.6.4. İşe Bağlılık	28
1.6.5. Mesleğe Bağlılık	28
1.6.6. Sadakat	29
1.6.7. İtaat	29
1.6.8. Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık	29
1.7. Problem	30
1.8. Amaç	30
1.9. Önem	31
1.10. Varsayımlar	33
1.11. Sınırlılıklar	33
1.12. Tanımlar ve Kısaltmalar	34
1.13. İlgili Araştırmalar	34
1.13.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	35
1.13.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	38
1.13.3. Araştırmaların Değerlendirilmesi	40

BÖLÜM II

YÖNTEM	41
2.1. Araştırmanın Modeli	41
2.2. Evren ve Örneklem	41
2.3. Veri Toplama Araçları	42
2.4. Verileri Çözümleme Yöntemi	45

BÖLÜM III

BULGULAR VE YORUM	46
3.1. Kültür Dersi Öğretmenlerinin Mesleki Bir Okulda Çalışmayı Değerlendirmesi	46
3.2. Mesleki Bir Okulda Çalışmanın Kültür Dersi Öğretmenine Sağlayacağı Katkılar ve Avantajlı Yönleri	47
3.3. Kültür Dersi Öğretmenleri, Kendilerini Ne Ölçüde Mesleki Bir Okulun Parçası Olarak Görmektedir	49
3.4. Kültür Dersi Öğretmenlerinin Okul İdaresi ve Milli Eğitim Bakanlığı'ndan Beklentileri	51
3.5. Okul İdaresinin Kültür Dersi Öğretmenleriyle Meslek Dersi Öğretmenlerine Karşı Uygulamada Gösterdiği Farklar	53
3.6. Meslek Dersi Öğretmenleriyle Diğer Öğretmenler Arasındaki İş Yükü Farkı ..	54
3.7. Meslek Dersi Öğretmenleriyle Diğer Öğretmenler Arasında Kazanılan Ücretler Açısından Farklar ve Etkileri	57
3.8. Kültür ve Meslek Dersi Öğretmenleri Arasındaki İlişki Düzeyi	58
3.9. Öğrencilerin Kültür Derslerine İlgisi ve Öğretmene Etkisi	60
3.10. Kültür Derslerinde Görülen İstenmeyen Öğrenci Davranışları	61
3.11. Öğrencilerin Kültür Derslerine ve Öğretmenlerine Olan Tavırlarıyla Meslek Derslerine ve Öğretmenlerine Karşı Olan Tavırları Arasında Gözlemlenen Farklar	63
3.12. Kültür Derslerinden Başarısız Olan Öğrenciler İçin Yapılan Çalışmalar	65
3.13. Derse Zamanında Girme, Devamsızlık Yapmama, Öğrencilerin Sorunlarıyla İlgilenme, Okul Saatleri Dışında Ek Ders Yapma Gibi Konularda Kültür Dersi Öğretmenleriyle Meslek Öğretmenlerinin Değerlendirilmesi	67

3.14. Kùltür Dersi Öğretmenlerinin Mesleki Bir Okul Yerine Anadolu, Fen veya Genel Lise Tarzı Bir Okulda Çalışma İsteğinin Değerlendirilmesi	69
3.15. Öğretmenlik Mesleğinin Değeri ve Diğer Mesleklere Göre Daha Önemli Görülmesi	71
3.16. Öğretmenlerdeki Aynı Sosyal ve Ekonomik Şartlar Altında Başka Bir Mesleğe Geçme İsteğinin Değerlendirilmesi	72

BÖLÜM IV

SONUÇLAR, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	75
4.1. Sonuçlar	75
4.2. Tartışma	78
4.3. Öneriler	81
4.3.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler	81
4.3.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	83
KAYNAKLAR	84
EKLER	89
EK-1: Görüşme Etik Sözleşmesi	89
EK-2: Örgütsel Bağlılık Araştırması Formu	90
EK-3: Anket İzin Onayı	92

BÖLÜM I

GİRİŞ

Günümüzde yaşanan teknolojik gelişmeler ve her alanda sağlanan ilerlemelerle iş çeşitliliği ve rekabet artmış, çalışanlardan beklentiler yükselmiş, çalışanlar artık bir makinenin parçası gibi görülmekten ya da sadece kendilerine söyleneni tek düze bir şekilde yapan kişiler olmaktan ziyade inisiyatif alabilen, kişisel zekâsını ve yeteneklerini iş yaşamına aktararak örgütlerin daha başarılı olmasını sağlayabilen birer çalışma ortakları haline gelmişlerdir.

Çalışanlar, örgütlerin başarılı olma yolundaki temel taşlarıdır. Bir çalışanın örgütteki görevini yapma şekli ise onun bağlılığı ile alakalıdır. Kendisini örgütüne bağlı hissetmeyen bir kişide çeşitli olumsuz davranışlar ve performans düşüşü görülebilir. Bu da örgütlerin başarısını negatif yönde etkiler. Bunların önüne geçilebilmesi için örgütler önlemler almalı, çalışanlarının bağlılık düzeylerini arttıracak şekilde kendilerini yenilemelidir.

Öğretmenlik toplumumuzda kutsal bir meslek olarak kabul görmüştür. Öğretmenler genel olarak mesleklerine kendilerini bağlı hissetse de, çalıştıkları okulların türlerine veya çeşitli farklı etkenlere göre okullarına bağlılıkları değişebilmektedir. Kendisini çalıştığı okula ait hissetmeyen bir öğretmende tatminsizlik ve yabancılaşma görülebilmekte, bu da örgüte olan bağlılığını zedelemektedir.

Bir okulun başarısı, çalışanlarının ortaya koyduğu performansa bağlıdır. Öğretmenlerin genel olarak benzer eğitimden geldiğini ve kendini geliştirme düzeylerinin yakın olduğunu düşündüğümüzde, bir okulun başarılı olması için gereken en önemli etkenin, çalışanlarının örgüte duydukları bağlılığın yüksekliği olduğu ortaya çıkmaktadır. Çünkü eğitim gibi insan temelli ve başarının yetiştirilen insanlar olduğu bir işte sergilenen tutum ve davranışlar, direkt olarak eğitim alanları etkilemektedir. Okuluna bağlılık hissetmeyen bir öğretmen, eğitim alanları olumsuz etkilemekte, bunun sonucu olarak da okulun başarısı düşmektedir. Görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel bağlılığı, öğretmenlik mesleği ve eğitim sistemimiz açısından çok önemli ve araştırılması gereken bir konudur.

1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Her örgütte çalışanların tutum ve davranışları farklılık göstermektedir. Tutum ve davranışların oluşmasında kolektif düşünce veya ortak düşüncenin varlığı önemli bir etkidir. Bu tür düşünce, çalışanları ortak davranış düzlemi içinde hareket etmeye yönlendirmektedir. Örgütsel bağlılık da böyle bir düşüncenin sonucunda oluşmaktadır. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütsel süreçleri benimsemeleridir. Bu bağlılık, örgüt ile çalışan arasındaki uyuma bağlı olarak oluşmaktadır. Örgütsel değer ve inançlar ile bireysel değer ve inançlar arasındaki uyum düzeyi ne kadar yüksekse örgüte olan bağlılık duygusu da o oranda yüksektir (Demirel, 2009, s.116).

Örgütsel bağlılıkla ilgili özellikle yabancı literatürde çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bunun sebebi örgütsel bağlılığın örgüt üyelerinin işle ilgili davranışlarını anlamada çok önemli tespitler sunmasıdır. Yapılan araştırmalar örgütsel bağlılığın; örgütün değer, misyon ve vizyonunu kabullenme, örgütle özdeşleşme, motivasyon sağlama, takım ruhunu geliştirme, gönüllü olarak

gerekenden fazla çabalama ve örgütte kalmaya istekli olma gibi çalışanların tutum ve davranışlarıyla doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir. Bağlılık hakkında 30'dan fazla tanımın yapılmış olması, konunun ne kadar geniş ve çok boyutlu olduğunu da göstermektedir (İnce ve Gül, 2005, s.1).

1.1.1. Örgütsel Bağlılık Tanımları

Örgütlerde bağlılığın, çalışan ile örgüt arasındaki doğrudan ilişki olduğu konusunda fikir birliği bulunmasına rağmen, bu ilişkinin yapısı ve oluşumuyla ilgili araştırmacılar arasında görüş farklılıkları bulunmaktadır. Bu farklılıklar, örgütsel bağlılık kavramının tanımlanmasına doğrudan yansımakta ve değişik tanımların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (İnce ve Gül, 2005, s.3).

Çöl (2004)'e göre genel olarak bağlılık, en yüksek derecedeki bir duygudur. Bir bireye, bir düşünceye, bir kuruma ya da bireyin kendisinden daha büyük gördüğü bir şeye karşı gösterdiği bağlılığı ve yerine getirmek zorunda olduğu bir yükümlülüğü anlatmaktadır. Balay (2003) örgütsel bağlılığı, bir işgörenin, örgütünün amaç ve değerlerine taraf olarak, etkili bağlılığı şeklinde tanımlamaktadır. Bağlılık duyan bir işgören, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir biçimde inanmakta, emir ve beklentilere gönülden uymaktadır. Çekmecelioglu (2006) ise, örgütsel bağlılığı, çalışanların örgüte karşı hissettikleri psikolojik bağlılık olarak tanımlamaktadır. Buna göre bağlılık, işe duyulan ilgi, sadakat ve örgütsel değerlere karşı duyulan güçlü inançtan kaynaklanmaktadır (Akt. Doğan ve Kılıç, 2007, s.39).

Örgütsel bağlılığı Yüksel (2000), sadece işverene sadakat şeklinde değil, örgütün iyiliği ve başarısının sürmesi amacıyla örgüte dâhil olanların düşüncelerini açıklayıp, çaba gösterdikleri bir süreç olarak tanımlamaktadır. Celep (2000) örgütsel bağlılığı, bir örgütün bireyden beklediği formel ve normatif beklentilerin ötesinde,

bireyin bu amaç ve değerlere yönelik davranışları şeklinde ifade etmektedir. Özsoy (2004) ise, kişinin örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün görmesi olarak tanımlamaktadır (Akt. Bayram, 2005, s.128).

Örgütsel bağlılıkla ilgili yurtdışındaki araştırmacıların da çeşitli tanımlamaları vardır. Becker (1960)'a göre örgütsel bağlılık, çalışanın örgütte bulunduğu süre içerisinde harcadığı emek, zaman, çaba ve kazandığı statü ile para gibi değerleri örgütten ayrılacağı zaman kaybedeceği ve yaptığı her şeyin boşa gideceği korkusu sonucu oluşan bağlılıktır. Rietzer ve Trice (1969), örgütün kişiye göre anlamlılık düzeyini temel alan psikolojik bir olgu şeklinde bağlılığı açıklamaktadır. Sheldon (1971)'e göre, kişinin kimliğini örgütle bütünleştiren, örgüte karşı takınılan hal ve hareketler ya da yönelişlerdir. Dubin ve diğerleri (1975) için bağlılık, örgütün üyesi olarak kalma arzusu, örgüt için yüksek derecede çabalama isteği ve örgütün amaç ve değerlerine inanç unsurlarından oluşmaktadır. Rusbult ve Farrel (1983)'e göre bağlılık, kişinin kendisini tatmin etmese bile bir işe takılıp kalması ve kendini işine psikolojik olarak ait hissedip bağlanmasıdır. Schwenk (1986), örgütsel bağlılığı, kişinin belli bir hareket tarzına bağlılık göstererek, açık bir ödül veya ceza olmasa dahi yapılan uygulamaları beğenme ve onlara devam etme isteği şeklinde açıklamaktadır. O'Reilly ve Chatman (1986)'ya göre, bireyin, örgütün bakış açısı ve özelliklerini kabul etmesi ve kendine uyarılama derecesidir. Mc Donald ve Makin (2000) örgütsel bağlılığı, kişi ile örgüt arasında kabul edilmiş bir psikolojik sözleşme olarak tanımlamaktadır. Valentine ve diğerleri (2002)'ye göre örgütsel bağlılık, çalışanların ilgilerinin ve bağlılık duygularının örgüte yönelmesidir (Akt. İnce ve Gül, 2005, ss.3-6).

1.1.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütler hedeflerine ulaşabilmek için çalışanlara ihtiyaç duymakta, çalışanlar da kendi maddi ve manevi beklentilerini karşılamak üzere örgütlere katılmaktadırlar. Örgüt ile çalışan arasında karşılıklı bir alışverişin söz konusu olduğu bu süreçte, çalışan ve örgüt arasındaki uyum, bu bağlamda önem kazanmaktadır (Çetin ve diğerleri, 2011, s.62).

Küresel rekabet ortamı, kurumların yeniden yapılanması, küçülme gibi günümüzde örgütlerin etkilendiği faktörler, örgütsel bağlılık ile doğrudan bir ilişki içerisindedir. Örgütsel bağlılığı geliştirmek ve nitelikli işgücü istihdamını sağlamak, örgütlerin, eğitim harcamaları, işgücü kaybından doğan tazminatlar, yeni personel arayışı ya da personel kaybı gibi maliyetlerini düşürebilmektedir. Örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması iş doyumunu açısından da önemli bir faktördür. Günümüze kadar yapılan çalışmalar, örgütsel bağlılığın iş doyumunu, işe devam, stres, terfi, sosyalleşme gibi birçok faktörle ilişkisi olduğunu göstermiştir (Yağcı, 2007, s.127).

1.2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Bağlılıkla ilgili birbirinden değişik sınıflandırmalar yapmak mümkünse de literatürde üç sınıflandırma türü ön plana çıkmaktadır. Bunlar; tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılıklar olarak tanımlanır (İnce ve Gül, 2005, s.26).

Örgütsel bağlılık konusunun gelişmeye açık yönü sebebiyle araştırmacılar bu konular üzerinde farklı görüşler ortaya koymuşlardır.

1.2.1. Becker'in Sınıflandırması

Bağlılığı davranışsal olarak açıklayan Becker (1960)'a göre bağlılık, bireyin yan fayda, yani çalışan gözüyle değerli olgular sağlayarak ilgi alanları ile aynı yönde faaliyetleri bütünleştirmesi ile gelişir (Akt. Yagci, 2007, s.116). Birçok farklı boyutta ele alınmış olan örgütsel bağlılık araştırmalarının başlangıçta maliyet odaklı yapıldığı Becker (1960) tarafından ifade edilmektedir (Akt. Aslan, 2008, s.164).

Becker (1960), kişinin davranışlarına bağlılık göstermesinin sebebini tutarlı davranışlarda bulunması olarak kabul etmektedir. Tutarlı davranışlar, uzun zamandan beri devam eden ve farklı faaliyetler içerseler dahi aynı amacı sağlamaya yönelik davranışlardır. Birey bu davranışları amaçlarına ulaşmada bir araç olarak gördüğü için tekrarlama eğilimi göstermektedir. Becker kişilerin tutarlı davranışlar sergilemesinin gerekçesini, davranışla ilgili kararın o davranışla çok da ilgisi olmayan çıkarları etkilemesi olarak tanımlanabilecek yan bahis yaklaşımıyla açıklamaktadır. Buna göre örgütsel bağlılık, çalışanların örgütle karşılıklı iki taraf olarak bahse girdikleri bir süreçtir. Bağlılığın "bahse girme" kavramına göre, bir kişi değer verdiği bir şeyi veya şeyleri ortaya koyarak, yani bir nevi bahse girerek örgütüne zaman, çaba, statü, ek gelirler gibi yatırımları yapar. Ortaya koydukları kendisi için ne kadar değerli ise bağlılığı da o derece artar. Kişinin yatırımları zaman içerisinde arttıkça alternatif iş olanaklarının çekiciliği azalmaktadır. Eğer kişinin sergileyeceği davranış önceki davranışlarıyla tutarlı olmazsa bahsi kaybedecek ve yatırımlarından olacaktır. Dolayısıyla kişi girdiği bahsi kaybetmemek için davranışları arasındaki tutarlılığı sağlamak zorunda kalacaktır (Akt. Gül, 2002, s.48).

1.2.2. Salancik'in Sınıflandırması

Salancik (1977) yaklaşımında örgütsel bağlılık, kişinin davranışlarına bağlanması olarak ele alınmaktadır. Bu yaklaşımda da Becker'in yaklaşımında olduğu gibi kişi, önceki davranışlarına bağlanarak, bunlarla tutarlı davranışlar sergilemektedir. Kişinin davranışlarına ve davranışları aracılığıyla faaliyetlerini ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlarına bağlanması durumudur. Bu yaklaşım, tutumlar ile davranışlar arasındaki uyuma dayanmaktadır. Kişinin tutumları ile davranışlarının uyumsuz olması gerilim ve stresi, uyumlu olması ise bağlılığı getirecektir (Çakır, 2007, s.13).

Salancik'in (1977) yaklaşımında davranışa yönelik bağlılığın oluşabilmesi için kişi ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik durumun diğer bir ifadeyle davranışı devam ettirme arzusunun olması gerekmektedir (Gül, 2002, s.49).

1.2.3. Etzioni'nin Sınıflandırması

Etzioni (1961) örgütsel bağlılığın sınıflandırılmasında odaklanılan görüş olarak, "örgüt üyelerinin örgütün yönergelerine uyumu" düşüncesine dayanmaktadır. Buna göre örgüt çalışanları üzerindeki örgütün gücü ve otoritesi, bağlılığın kaynağını oluşturmaktadır. Örgütsel bağlılık; yabancılaştırıcı bağlılık, çıkara dayalı bağlılık ve ahlaki bağlılık olmak üzere üç biçimde değerlendirilmektedir. **Yabancılaştırıcı bağlılık**, örgüte karşı yoğun biçimde çalışanların olumsuz eğilimlerini ifade etmektedir. Bu bağlılık genellikle çalışanların örgütü, istemese de çalışmak zorunda kaldığı bir yer olarak gördüğü zaman ortaya çıkmaktadır. Çalışanların yabancılaştırıcı bağlılık tutumlarında neredeyse bağlılık anlayışı bulunmamaktadır. **Çıkara dayalı bağlılık**, çalışanların örgüte karşı düşük yoğunlukta olumlu veya olumsuz bağlılık geliştirmesidir. Bu açıdan çıkara dayalı bağlılık durumunda

çalışanlar ile örgüt arasında bir alış veriş ilişkisi doğmaktadır. Çalışanların kendilerine verilen ücret veya örgütte buldukları mevki oranında örgütsel bağlılıkları da değişebilmektedir. **Ahlaki bağlılık** ise, çalışanların örgüte karşı yoğun biçimde olumlu bağlılık hissetmeleri anlamı taşımaktadır. Ahlaki bağlılıkta örgüt kuralları ve değerleri çalışanlar tarafından içselleştirilmekte ve örgütün amacını ve örgütteki işini değerli olarak gören çalışanlar, yaptıkları işleri öncelikle değer verdikleri için yapmaktadırlar. Etzioni (1961)'e göre çalışanlar, yukarıda ifade edilen üç bağlılık biçiminden yalnızca birisini benimserler (Akt. Çetin, 2011, ss.57-58).

1.2.4. Kanter'in Sınıflandırması

Kanter'e (1968) göre örgütsel bağlılık, bireylerin enerjilerini ve sadakatlerini sosyal sisteme vermeye istekli olmaları, istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak sosyal ilişkilerle kişiliklerini birleştirmeleridir. Bir sosyal sistem olarak örgütlerin belirli istek, ihtiyaç ve beklentileri bulunmaktadır. Çalışanlar örgütlerinin bu beklentilerini, örgüte olumlu duygular besleyerek ve kendilerini örgütlerine adayarak gerçekleştirebilirler. Bağlılık iki farklı sistem içerisinde ortaya çıkar. Bunlar; sosyal sistem ve kişilik sistemidir. Sosyal sistemlerde kişilerin bağlılıkları üç temel alandan oluşur. Bunlar; sosyal kontrol, grup birliği ve sistemin devamlılığıdır. Kişilik sistemi ise bilişsel, duygusal ve normatif yönelimlerden meydana gelmektedir. Burada Kanter (1968), örgüt tarafından üyelere dayatılan davranışsal taleplerin farklı bağlılık türlerinin ortaya çıkmasına sebep olduğunu savunmaktadır. Bu talepler üç değişik bağlılık oluşturmaktadır. Bunlar; devama yönelik bağlılık, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığıdır (Akt. Gül, 2002, s.42).

Kanter (1968), **devam bağlılığını**, üyelerin kendilerini örgütün sürekliliği için adanmaları, **kenetlenme bağlılığını**, örgütteki üyelerin örgüt içindeki sosyal ilişkilere

bağlanmaları, **kontrol bağlılığı** ise, çalışanların davranışlarını istenilen yönde şekillendirmek için örgüt üyelerinin örgüt normlarına bağlanması olarak tanımlar (Akt. Gündoğan, 2009, ss.44-45).

Kanter'in (1968) geliştirdiği üç bağlılık türünün birbirinden farklı sonuçları bulunmaktadır. Devam bağlılığına sahip çalışanların örgütlerde kalma ihtimalleri daha yüksektir. Kenetlenme bağlılığı fazla olan çalışanların, örgüt dışından gelebilecek tehdit ve tehlikelere karşı savunma gücü daha yüksektir. Kontrol bağlılığının bulunduğu çalışanlarda ise, örgütün değer ve normlarıyla kendi değer ve normları uyum içerisindedir (Akt. İnce ve Gül, 2005, s.32).

1.2.5. Katz ve Khan'ın Sınıflandırması

Katz ve Kahn (1977) göre örgüte bağlılık, bir örgüt ortamındaki kişileri, rollerinin gereklerini yerine getirmeye yani onları örgüte bağlılık duymaya yönelten farklı ödüllere dayalı bileşenlerdir. Çalışanların sistem içindeki eylemleri, hem iç ödüller hem de bazı dış ödüllerin birleşiminin bir sonucudur. İç ödüller anlatımsal devreyi, dış ödüller ise araçsal devreyi ifade etmektedir. Anlatımsal ve araçsal devreler ayırımı, kişilerin kendilerini sisteme adayışlarının niteliğini belirtmektedir. İçsel bakımdan ödüllendirici olduğu durumlarda, anlatımsal devre söz konusudur. Buna benzer dış ödüllerin güdüleyici olduğu durumlarda ise araçsal devreden bahsedilmektedir (Akt. Bayram, 2005, s.131).

1.2.6. Mowday'in Sınıflandırması

Mowday, Porter ve Steers (1982) sınıflandırmasına göre örgütsel bağlılık; bireylerin örgütleri ile özdeşleşmeleri ve o örgütle hangi dereceye kadar özdeşleşebildikleridir. Geliştirdikleri modele göre bağlılığın üç boyutu vardır. Bunlar; örgütün değer ve amaçlarını benimseme ve kabullenme, örgüte fayda

sağlamak amacıyla dikkate değer derecede yüksek çaba gösterme isteği, Örgüt içerisinde kalmaya devam etme konusunda şiddetli istek duymadır (Akt. Yağcı, 2007, s.118).

1.2.7. Wiener'in Sınıflandırması

Wiener (1982), araçsal güdüleme (araçsal bağlılık) ve örgütsel bağlılık (normatif moral bağlılık) ayırımına dayanan kuramsal modeli oluşturmuştur. Onun değerlendirmesinde araçsal güdüleme, hesapçı, yararcı, kendi ilgi ve çıkarlarına dönük olmayı ifade ederken; örgütsel bağlılık ise değer veya moral temeline dayanan güdüleme ile gerçekleşmektedir. Bu moral ve normatif inançlar, içselleşmiş baskılar yaratmak suretiyle kişinin, örgütsel amaç ve çıkarları karşılayacak biçimde davranmasını sağlar. Böylece araçsal güdüleyici eylemler kişinin kendisine yönelimli iken, normatif güdüleyici eylemler örgütsel eğilimler taşır. Örgütsel bağlılık, diğer bir deyişle, örgütün amaç ve değerlerine bağlılık; bir kimsenin, örgütteki rolüne, araçsal bir değerden tamamen ayrı olarak, örgütün kendi iyiliği için bağlılık duymasıdır. Örgütsel amaç ve değerlerin kabulü, bunların kişisel amaç ve değerler sistemiyle bütünleştirilmesi süreci, örgütsel özdeşleşme olarak da değerlendirilmektedir. Örgütsel özdeşleşme burada örgütsel bağlılık ile eşdeğer anlamda kullanılmıştır. Bağlılığın normatif moral bir süreç olarak düşünüldüğü yaklaşımda, örgütlerde bireysel davranışın, kişisel moral standartları gibi içselleştirilmiş normatif baskılarla açıklanabileceği ileri sürülmektedir. Böylece davranışsal eylemler, bu gibi içselleştirilmiş normatif baskılarla yönetildiğinde, artık başlangıçta dayandıkları destekleyici veya cezalandırıcı bağlantıya dayanmazlar (Akt. Gürkan, 2006, s.27).

1.2.8. O'Really ve Chatman'ın Sınıflandırması

O'Reilly ve Chatman (1986) örgütsel bağlılığı, bireyin örgütü için hissettiği psikolojik bağ olarak tanımlamaktadır. Buna göre bağlılık üçe ayrılır (Akt. Bayram, 2005, s.130):

- **Uyum bağlılığı:** Bağlılık, paylaşılmış değerler için değil, belirli ödülleri kazanmak için oluşmaktadır. Bu bağlılıkta, ödülün çekiciliği ve cezanın iticiliği söz konusudur.
- **Özdeşleşme bağlılığı:** Bağlılık, diğerleriyle doyum sağlayıcı bir ilişki kurmak veya ilişkiyi devam ettirmek için meydana gelmektedir. Böylece birey, bir grubun üyesi olmaktan gurur duymaktadır.
- **İçselleştirme bağlılığı:** Tümüyle bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Bu boyuta ilişkin tutum ve davranışlar; bireylerin, iç dünyalarını örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kıldığında gerçekleşmektedir.

1.2.9. Penley ve Gould'un Sınıflandırması

Penley ve Gould (1988), Etzioni'nin örgüte katılım modeline dayanmaktadır. Buna göre ahlaki, çıkarıcı ve yabancılaştırıcı bağlılık modeli, örgütsel bağlılığı açıklamak için yeterlidir. Ancak bu modelin karışık olması sebebiyle literatürde yeterince ilgi görmemektedir. Modelde ahlaki ve yabancılaştırıcı olmak üzere iki adet duygusal içerikli bağlılık vardır ve bunların birbirinden bağımsız mı yoksa birbirine zıt mı oldukları açık değildir. Penley ve Gould (1988), bu iki bağlılık kavramını birbirinden bağımsız olarak ele almışlardır. Ayrıca örgütsel bağlılık türlerinin farklı değişkenlerle farklı ilişkileri olduğunu belirtmektedirler. Buna göre

ahlaki bağıllık; işine aşırı düşkünlük, eve iş taşımak gibi davranışları, çıkarıcı bağıllık; kendini sunma, kendini sevdirmeye taktikleri, üstlerinin kendisinin farkına varacağı şekildeki davranışları, yabancılaştırıcı bağıllık ise; iş ve kariyer ile ilgili sonuçlar üzerinde kontrol eksikliği sonucu oluşan davranışları kapsamaktadır (Akt. İnce ve Gül, 2005, ss.36-38).

1.2.10. Allen ve Meyer'in Sınıflandırması

Meyer ve Allen (1997)'ye göre örgüte bağlı çalışan, ne olursa olsun örgütte kalır, devamsızlıktan kaçınır, mevcut iş saatlerini ve gerektiğinde fazlasını örgüt için harcar, örgütün yatırımlarını korur ve örgütün amaç ve hedeflerini kabul eder (Akt. Yağcı, 2007, s.115).

Allen ve Meyer'in örgütsel bağıllık sınıflandırması, günümüzde en çok kabul gören ve yapılan araştırmalarda temel alınan bir yaklaşımdır. Meyer ve Allen (1991)'in örgütsel bağıllık modelleri; Mowday, Steers ve Porter (1979) tarafından tanımlanan duygusal bağıllık kavramı ile Becker (1960)'ın dile getirdiği bağıllık tanımına, Weiner (1982)'nin öne sürdüğü normatif bağıllık kavramının da eklenmesiyle oluşmuştur. Buna göre örgütsel bağıllık; duygusal bağıllık, devam bağıllığı ve normatif bağıllık olmak üzere üç temel unsurdan oluşmaktadır (Akt. Çetin, 2011, s.60).

Meyer ve diğerleri (2002)'ye göre **duygusal bağıllık**, bireyin örgüte karşı yakın ilgili olmasını, kendisini örgütle özdeşleştirmesini ve örgüte duygusal açıdan bağıllık göstermesini içermektedir. Örgüte karşı güçlü duygusal bağıllık hisseden çalışanlar, örgütle bütünleşmekte, örgüt üyeliklerini devam ettirmekte ve örgütlerine anlamlı katkılarda bulunmak için daha fazla motivasyona ve isteğe sahip olmaktadır. **Devam bağıllığı**, örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek oluşu, başka

bir alternatifin olmayışı ile ilgilidir. Çalışanların örgütte kalmaya ihtiyaç duymaları sonucu gelişmektedir. Çalışanlar örgüte yapılan yatırımlarla birlikte örgüt üyeliğini sona erdirmenin çok yüksek maliyetleri olduğu durumlarda örgütte kalmayı tercih etmektedirler. **Normatif bağlılık** ise, çalışanların sorumluluk ve ahlaki bir yükümlülük duygusu ile kendilerini zorunlu hissettikleri için örgüte bağlılık duyduklarını göstermektedir. Normatif bağlılığa sahip kişiler, örgüte karşı sadakat duygularıyla hareket ederek, en uygun davranışları sergileme ve örgüt için iyi olanı yapma motivasyonu taşımaktadırlar (Akt. Çetin, 2011, ss.60-61).

Allen ve Meyer'in (1990) kapsamlı incelemesine göre örgütte kalma güdüsü duygusal bağlılıkta isteğe, devam bağlılığında gereksinime, normatif bağlılıkta ise yükümlülüğe dayanmaktadır (Erdoğan, 2006, s.44).

1.3. Örgütsel Bağlılığın Unsurları

Araştırmalardan elde edilen bilgilere göre örgütsel bağlılığın, Allen ve Meyer'in 1990 yılında ortaya koyduğu gibi üç temel unsuru vardır. Bunlar; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif (zorunlu) bağlılıktır (Çetin, 2004, s.94).

1.3.1. Duygusal Bağlılık

Bu bağlılıkta çalışan, örgütün değerlerini güçlü bir şekilde kabul eder ve örgütün bir parçası olarak kalmayı ister. Kişi bundan mutluluk duyar. Etkili bağlılık kavramı, kişinin duygusal açıdan örgüte bağlanmasıyla ilgilidir. Örgüte güçlü bir şekilde bağlanan çalışan kurumda isteyerek kalır. Duygusal bağlılık, çalışanların örgüte bağlılığının en iyi şeklidir. Bu kişiler işverenlerin hayalini kurduğu gerçekten kendini örgüte adanmış sadık çalışanlardır. Bu bağlılığa sahip çalışanlar, ek

sorumluluk almak için hevesli, işe karşı olumlu tutum sergileyen, fazladan çaba göstermeye hazır kişilerdir (Çetin, 2004, s.95).

Allen ve Meyer (1990), çalışanların duygusal bağlılığını etkileyen durumları şu şekilde sıralamaktadır (Akt. Doğan ve Kılıç, 2007, ss.44-45):

- **İşin cazibesi:** Örgütte çalışanlara verilen işlerin heyecan verici ve cazip olması.
- **Rol açıklığı:** Örgütün çalışanlarından ne beklediğini açıkça belirtmesi.
- **Amaç açıklığı:** Çalışanın, örgütte yaptığı işleri ne amaçla yaptığı konusunda açık bir anlayışa sahip olması.
- **Amaç gücü:** Çalışandan iş gereklerini yerine getirmesinin özellikle talep edilmesi.
- **Önerilere açıklık:** Üst yönetimin, örgütteki diğer çalışanların fikirlerini dikkate alması.
- **Çalışanlar arasında uyum:** Örgütteki çalışanlar arasında yakın ve samimi ilişkilerin olması.
- **Örgütsel güvenirlilik:** Çalışanların, örgütün söz verdiği her şeyi yapacağına gönülden inanması.
- **Eşitlik:** Örgütteki çalışanların tamamının, eşit bir şekilde hak ettikleri karşılığa sahip olması.
- **Bireye önem:** Çalışan tarafından yapılan işin, örgütün amaçlarına önemli katkılar yaptığı yönündeki duyguların gelişmesini teşvik etmek.

- **Geri besleme:** Çalışanlara performansları konusunda sürekli bilgi vermek.
- **Katılım:** Çalışanların kendi iş yükü ve performans standartlarıyla ilgili kararlara katılımını sağlamak.

Duygusal bağlılıkla ilgili durumlara bakıldığında, işin cazibesi, rol ve amaçların belirginliği, katılım, örgüte güven, eşitlik, bireye verilen önem ve bilgi paylaşımı gibi etmenlerin çalışanların bağlılığının sağlanmasında önemli rol oynadığı görülmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007, s.45).

1.3.2. Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı, çalışanın, örgütteki kıdem, kariyer ve yararlanmaları gibi yatırımları çok yüksek tuttuğunda ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla kişi istemese de örgütte kalmaya devam etmektedir (Gül, 2002, s.45).

Bu bağlılıkta çalışan, örgüte fazlasıyla zaman ve çaba harcadığını, dolayısıyla kendine yatırım yaptığını, bunun sonucu olarak da örgütte kalmasının bir zorunluluk olduğunu düşünmektedir. Yani kişiyi örgütte tutan, olası maddi kayıplardır. Bu açıdan bakıldığında çalışan, örgütten ayrılmasının kendisine pahalıya mal olacağını düşünür. Bunun yanında örgütten ayrılması durumunda daha az seçeneği olacağına inanan kişiler de devam bağlılığına sahiptirler. Böyle çalışanlar, başka iş bulamadıklarından veya niteliklerinin başka işlere yetmemesinden örgütte kalırlar. Bazılarının ise işi sevmekten çok sağlık, ailevi durumlar ya da emekliliğe yakın olma gibi zorlayıcı sebepleri vardır. Bu tarz çalışanlar, yapabilecek olsa örgütten ayrılmak isteyen, ancak bunu yapamayan, dolayısıyla kapana kısılmış bir durumda bulunan çalışanlardır. Genelde böyle çalışanlar, kötü iş alışkanlıkları gösterir, olumsuz tavırlar sergiler ve yöneticiler için bir sorun kaynağı oluşturur (Çetin, 2004, s.95).

Bu açıdan bakıldığında örgütte çalışmaya devam eden bütün çalışanların aslında örgüte sadık olmayabileceği anlaşılmaktadır. Başka bir şekilde ifade etmek gerekirse örgütte çalışmaya devam eden bütün çalışanlar en iyi iş görenler değildir. Örgütler bu durumu genelde küçülme ya da diğer şirketlerle birleşme yoluna gittiklerinde görürler. Daha iyi nitelikli ve başka yerde iş bulma şansı daha fazla olan çalışanlar yeni koşulları beğenmezlerse hemen ayrılırlar. Bunun sonucu olarak da şirketin elinde 'kapana sıkışmış' iş görenler kalmaktadır (Çetin, 2004, s.96).

Allen ve Meyer (1990), çalışanların devam bağlılığını etkileyen durumları şu şekilde açıklamaktadır (Akt. Doğan ve Kılıç, 2007, s.46):

- **Yetenekler:** Çalışanın, halen görev yaptığı örgütte kazandığı yetenek ve deneyimlerin ne kadarının farklı örgütlerde de kendisine fayda sağlayabileceği ve bunların ne kadarını farklı örgütlere transfer edebileceği endişesi.
- **Eğitim:** Çalışanın sahip olduğu biçimsel eğitimin, mevcut örgüt ve benzerleri dışında kendisine pek yarar sağlamayacağı düşüncesi.
- **Yer değiştirmek:** Çalışanın örgütten ayrılması durumunda, farklı bir yerleşim yerine taşınmayı istememesi.
- **Bireysel yatırım:** Çalışanın zaman ve çabasının büyük bir bölümünü görev yaptığı örgütte harcamış olması sebebiyle kendine yatırım yaptığını düşünmesi.
- **Emeklilik primi:** Çalışanın mevcut örgütte kalması durumunda alabileceği emeklilik primini, örgütten ayrılması durumunda kaybedebileceği düşüncesi.

- **Toplum:** Çalışanın yaşadığı yerleşim yerinde ucun yıllardır ikamet etmesi ve yaşı.
- **Seçenekler:** Çalışanın örgütten ayrılması durumunda sahip oldu işin bir benzerini veya daha iyisini bulmada güçlük çekebileceği düşüncesi.

Devam bağımlılığı konusunda öne çıkanlar; bireysel yatırım, yetenek ve maddi beklenti düzeyi ile çalışanın algıladığı farklı iş seçeneklerinden oluşmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007, s.46).

1.3.3. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık çalışanın örgütüne bağlılık göstermesini bir görev olarak algılaması ve örgüte bağlılığın doğru olduğunu düşünmesi sonucunda geliştiğinden diğer iki tür bağlılıktan farklı bir boyutu temsil etmektedir. Bu bağlılık çalışanların örgütte kalma ile ilgili yükümlülük duygularını yansıtır. Örgüt üyeliğini sürdürme hususundaki duygulardan kaynaklanmaktadır (Gül, 2002, s.45).

Kişiler, bir minnettarlık duygusu sonucu örgütte kalırlar. Bunun sebebi, işverenlerin onları gerçekten çok ihtiyaçları olduğu bir zamanda işe alması ya da işverenleriyle kalmalarının en doğru şey olacağı yolunda değer yargılarına sahip olmalarıdır. Böyle kişiler, örgütün kendilerine iyi davrandığını ve bundan dolayı da kendilerinin örgütte bir süre çalışmalarının örgüte karşı borçları olduğu kanısındadırlar (Bayram, 2005, s.133).

Normatif bağlılık türü zorunluluk unsuru içermektedir. Çalışanların bağlılık duymaları, kişisel yararları için bu şekilde davranmaları istendiğinden değil, fakat yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmalarından kaynaklanmaktadır. Kişinin örgüte karşı sorumluluğu ve yükümlülüğü olduğuna inanması dolayısıyla kendini

örgütte kalmaya zorunlu görmesine dayanan bağlılıktır. Normatif bağlılıktaki zorunluluk, devamlılık bağlılığında olduğu gibi çıkara değil, erdemlilik ve ahlaki duygulara dayanmaktadır (Gül, 2002, s.46).

Kısaca, normatif bağlılıkta çalışanlar, örgüte karşı sadakatin önemli olduğuna inanmakta ve bu konuda ahlaki bir zorunluluk hissetmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007, s.47).

Meyer ve diğerleri (1993), çalışanların bağlılık tutumlarını daha iyi kavrayabilmek için her üç bağlılık boyutunun birlikte değerlendirilmesi gerektiğini; çünkü bir bireyin bu boyutları aynı anda, farklı derecelerde yaşayabileceğini savunmaktadırlar. Bu bakımdan, Meyer ve Allen'in (1997) geliştirmiş olduğu “Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli”nin, çalışanların örgütlerine duydukları bağlılığın türünü ve derecesini anlamada ve çalışanlara istenilen davranışların kazandırılmasında yöneticilere yol gösterici olduğu söylenebilir (Sabuncuoğlu, 2007, s.614).

1.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen, olumlu veya olumsuz yönde gelişmesini sağlayan birçok faktör vardır. Bunları genelde kişisel, örgütsel ve örgüt dışı faktörler olarak düşünebiliriz. (İnce ve Gül, 2005, s.59). Çalışanların örgüte bağlılık hissetmesi, iş yerlerindeki verimlerini yükseltir ve örgüt için olumlu sonuçlar doğurur. Dolayısıyla bir örgütün çalışanlarının örgüte bağlılığını arttırabilecek veya azaltabilecek etkenlerin farkında olması çok önemlidir (Çetin, 2004, s.99).

Örgütsel bağlılık çeşitli faktörlerden etkilenen, algılanması bireye ve zamana göre değişen subjektif bir yapıya sahiptir. Bağlılığın elde edilmesi, zor ve uzun süreli bir çabayı gerektirirken, kaybedilmesi kolay ve hızlı olmaktadır. Örgüt yönetimleri, örgütsel bağlılığı oluşturacak ve koruyacak plan ve uygulamalar geliştirirken, konunun zamana ve bireye göre değişebileceğini göz önünde bulundurmalarıdır (Gül, 2002, s.51).

1.4.1. İş İle İlgili Beklentiler

İnsanlar ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla örgütlere girerler. İş yerlerindeki beklentilerinin karşılanması oranında da bağlılıkları artar. Örgütün Çalışanların örgütsel hedef, amaç ve değerleri içselleştirebilmesi, bunları kendi değerleriyle özdeşleştirip örgüte bağlanabilmesi için iş beklentileri ile kişisel beklentilerin birbirlerini tamamlamaları gerekir (İnce ve Gül, 2005, s.60).

1.4.2. Kişisel Özellikler

Farklı kişisel özellikler, örgütsel bağlılık üzerinde farklı sonuçlar doğurmaktadır. **Cinsiyet;** erkeklerin mi yoksa kadınların mı örgütlerine daha çok bağlılık gösterdikleri konusunda araştırmacılar arasında görüş ayrılıkları vardır. Farklı ülkelerde yapılan araştırmalar gösteriyor ki, cinsiyet dışındaki etkenlere ve her ülkenin kendi şartlarına göre bu bağlılık değişim göstermektedir. **Yaş;** örgüte bağlılık ile yaş arasında olumlu bir ilişki vardır. Örgütte çalışılan yıllar yaş ile artmakta ve yıllar boyu yapılan yatırımlar, kariyer gelişmektedir. Dolayısıyla diğer iş alternatiflerinin çekiciliği azalmaktadır. Ayrıca yaşın ilerlemesiyle riske girme olgusu azalmakta, emeklilik kaygıları artmaktadır. **Kıdem;** yaş ile birbirine paralel bir değişkendir. Ancak yaş daha çok duygusal, kıdem ise devam bağlılığı ile ilişkilidir. Kıdem ile örgütsel bağlılık arasında doğrusal orantı vardır. **Eğitim;** Eğitim

düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık azalmaktadır. Çünkü çalışanın eğitim düzeyi arttıkça, hem alternatif iş imkânları hem de örgütten beklentiler çoğalmakta, bu beklentilerin karşılanamadığı durumlarda bağlılık zayıflamaktadır. Bunların dışında medeni hal, sağlık durumu, ailevi konular ve ekonomik durum gibi unsurların da kişinin örgütsel bağlılığı üzerinde etkisi vardır (İnce ve Gül, 2005, ss.61-70).

1.4.3. Örgütün Niteliği ve Ücret Düzeyi

Çalışanlar için işe bağlı özelliklerin beklentilerini karşılayıp karşılamadığı örgüte olan bağlılıklarını etkilemektedir. İşe bağlı özellikler çerçevesinde; işin tehlikesiz olması, stresten uzak olması, iş bağımsızlığının olması, iş güvenliğinin sağlanması, işten elde edilen kazançların yeterlilik düzeyi gibi durumlar beklentileri karşılıyorsa örgüte olan bağlılık da artmaktadır (Demirel, 2009, s.118). Özellikle ücret düzeyi günümüzdeki ekonomik koşullar sebebiyle daha çok öne çıkmaktadır. Kişinin geçim sıkıntıları ve gelecek kaygıları sebebiyle tatmin edici bir ücret alması bağlılıkta önemli etkidir.

1.4.4. Örgütsel Yönetim

Günümüzde örgütlerin, değişimi ve belirsizliği etkin bir biçimde yönetmeleri ve böylece varlıklarını en verimli şekilde sürdürmeleri üstün niteliklere sahip ve kendini geliştirebilen çalışanları işe almalarına ve örgütte kalmalarını sağlamalarına dayanmaktadır. Bu da, örgütlerin çalışanlarına yatırım yapmalarını, onların kendilerini her bakımdan geliştirmeleri için olanaklar yaratmalarını ve onları desteklemelerini gerektirmektedir. Bunun yanında amirlerin çalışanlara desteğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkisi yüksektir (Sabuncuoğlu, 2007, s.626). Dolayısıyla örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmada uygun bir örgütsel ortamın ve

katılımcı yönetimin sağlanması, yönetici ve çalışanlar arasında sağlıklı bir iletişimin kurulması örgütsel bağlılık açısından önemlidir.

Örgütsel bağlılık, genellikle örgütsel politika ve uygulamalardan şiddetli biçimde etkilenmektedir. Uygulanan politika ve stratejiler yönetim biçimi ile doğrudan ilişkilidir. Demokratik, katılımcı ve çalışan odaklı bir yönetim biçiminde çalışanların fikir ve düşünceleri uygulanan politika ve stratejilerde önemli bir yere sahiptir. Bu tür yönetim biçiminde çalışanlar kendilerini rahatça ifade edebilmektedirler. Dolayısıyla örgüte olan bağlılıkları da duygusal olarak gerçekleşmektedir (Demirel, 2009, s.120).

1.4.5. Örgütsel Adalet

Örgüt içi uygulamalarda tarafsızlık ve eşitlik ilkesinin esas alınmasıdır. Örgütsel adalet, karar alma süreci, kaynakların etkin ve adil dağılımı ve kişiler arası etkileşimi kapsamaktadır. Örgütün maddi ve ekonomik değerlerinin örgüt içi paylaşımında adil olmanın yanı sıra uygulanan yönetim strateji ve politikalarının da adil ve tarafsız olmasıdır (Demirel, 2009, s.120).

Çalışanların görev dağılımı, mesaiye riayet, yetki verilmesi, ücret düzeyi, ödül dağıtımı gibi konulara dair yönetsel kararları değerlendirme sürecidir (İnce ve Gül, 2005, s.76). Araştırmalar göstermektedir ki, bu değerlendirmeler ne kadar adilane ve çalışanların yararına yapılırsa örgütsel bağlılık da o derecede artar.

1.4.6. Örgütsel Ödüller

Örgütsel ödüllerin bağlılık üzerinde güçlü ve olumlu etki yaptığı belirlenmiştir. Kişi örgüt tarafından kendisine sunulan ödülleri yeterli ve adil olarak algılayorsa, örgüte daha yüksek düzeyde bağlılık duymaktadır (İnce ve Gül, 2005, s.79).

Ödüllendirme, çalışanları her zaman olumlu yönde etkileyen ve örgüte rekabet avantajı kazandırmada en etkili yollarından birisidir. Ödüllendirme sisteminin planlanması ve uygulanması, yönetimin çalışanların performansı hakkındaki tutumunu göstermekte ve tüm örgütsel iklimi önemli derecede etkilemektedir (Öğüt ve diğerleri, 2004, ss.286-287).

1.4.7. Kariyer Planlaması

Kariyer planlama, kurum içerisinde bireyin kariyer hedeflerinin örgüt tarafından yerine getirilen faaliyet ve planlarını, bireyin kendi istek ve gereksinimi ile örgütün gereksinimleri arasındaki uyumun sağlanması gibi konuları içerisine almaktadır. Kariyer planlamasının odak noktasını birey oluştursa da, yönetimin birey ile bütünleşmesi, ancak yönetimin bireye kariyer planlama konusunda verdiği destek ile mümkün olmaktadır (Gümüştekin ve Gültekin, 2009, s.148).

Terfi ve kariyer planlaması belli olan bir çalışanın örgüte olan bağlılık duygusu da artacaktır. Diğer taraftan terfi ve kariyer planlaması belli olmayan bir çalışan ise sürekli kararsız ve ümitsiz olacaktır. Bu durumda örgüte olan bağlılığını olumsuz yönde etkileyecektir (Demirel, 2009, s.119).

1.4.8. Takım Çalışması

Günümüzde yaşanan değişim süreci, örgütlerin ve projelerin yönetiminde yeniden yapılanmayı ve takım çalışmasını zorunlu hale getirmiştir. Değişimi başaracak yeni bir vizyonun oluşturulması ve yüksek performans kültürünün sağlanabilmesi çalışanlarla başarılabilecek bir süreçtir. Çalışanların değişim sürecinin bir parçası kılınması ve katılımcı bir yönetim anlayışının ortaya konması insanları yaptıkları işin doğruluğu hakkında bilgi sahibi yaparak, onların değişimin başarılabilmesi konusundaki çabalarını arttıracaktır. Bilgi sahibi olan bireyler

gerektiğinde sorumluluk sahibi de olabilmektedirler. Paylaşılan sorumluluk ağı bireyi daha fazla örgüt ortamının bir parçası kılmaktadır. Değerlilik ve önemsenme duygusunun bu suretle oluşturulması bireylerin hayatlarına ve işlerine olan bağlılığını arttırmaktadır (İnce ve diğerleri, 2004, ss.429-444).

1.4.9. Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması

Rol belirsizliği, bireyin rolü hakkında yetersiz bilgi sahibi olmasını ifade ederken, rol çatışması iki ya da daha fazla olayın aynı anda yaşanması şeklinde açıklanır. Rol belirsizliği ve çatışması, bireyi, örgüt içerisinde en fazla strese sokan ve gerilimin artmasına neden olan faktörlerdir. Birey, örgütte görevinin ne olduğunu, neleri yapacağını, nelerden ve kimlere karşı sorumlu olacağını bilmek istemektedir. Örgütte, bireye verilen aşırı iş yükü ve görevlerin tutarsızlığı, bireyin baskı altına girmesine ve rol çatışmasına zemin hazırlayacaktır. Organizasyon içerisinde çalışan her birey, görevinin ne olduğunu bilmek ister. Ancak görevinin ve sorumluluklarının neler olduğunu bilmeyen birey, örgütte iç çatışmaların çıkmasına yol açacak, bu da örgüt iklimini olumsuz etkileyecektir (Gümüştekin ve Gültekin, 2009, s.152; Durna, 2004, s.193).

Ayrıca çalışan, kendi değer yargılarını işini yerine getirirken kullandığı zaman, kaynaklar ve kişisel yetenekleri ile tanımlanmış rol davranışları arasında çatışmalar söz konusu olabilmektedir (İnce ve Gül, 2005, s.81).

1.4.10. Yeni İş Bulma Olanakları

Bir kişinin işe başladıktan sonra bağlılığını etkileyen en önemli örgüt dışı faktör, yeni iş bulma olanaklarıdır. Alternatif iş imkânları sadece çalışanların kişisel yetenekleri ile sınırlı kalmamakta, örgütün içerisinde yer aldığı sektör, ülkenin

ekonomik durumu, dünyadaki gelişmeler ve şirket birleşmeleri gibi ülkesel ve küresel değişkenlerle de irtibatlı olmaktadır (İnce ve Gül, 2005, s.85).

Örgütler; ücretler, ikramiyeler ve diğer teşvik edici ödülleri kullanarak ve örgüt içi terfiler, eğitim faaliyetleri, iş güvencesi gibi kariyer odaklı uygulamalara yer vererek çalışanların bağlılığını artırıp, işten ayrılma niyetini büyük ölçüde azaltabilirler. Kariyer hedefleri olan çalışanlara da eğitim faaliyetleri verilmesiyle, örgütün kendilerine değer verdiği mesajı gönderilmekte ve bu da çalışanların örgütlerine karşı daha fazla bağlılık hissetmelerine yol açmaktadır (Sabuncuoğlu, 2007, s.615).

1.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılık, hem içsel-dışsal hem de bireysel-örgütsel faktörlerin ortak bir ürünüdür. Örgüte ilişkin tutum ve davranışlar da büyük ölçüde bağlılık eksenli tepkiler olarak düşünülmelidir (Balay, 1999, s.243).

Randall (1987), bağlılık düzeyleri ile bu düzeylerin çalışana ve örgüte yönelik olumlu ve olumsuz sonuçlarıyla ilgili araştırmalar yapmıştır. Buna göre örgütsel bağlılığın sonuçları düşük bağlılık, ılımlı bağlılık ve yüksek bağlılık olmak üzere üç başlık altında incelenmektedir (Akt. Doğan ve Kılıç, 2007, s.52).

1.5.1. Düşük Örgütsel Bağlılık

Randall (1987)'ye göre düşük düzeyde bağlılığın, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde etkileri olur. Çalışan, kendisini örgüte bağlayan güçlü tutum ve eğilimlerden yoksun olmasına rağmen yaratıcılık ve kendini geliştirme konularında öne çıkabilmektedir. Ayrıca örgüte düşük düzeyde bağlılık duyduğu için alternatif iş

olanaklarını araştıracağından, insan kaynaklarının daha etkili kullanımını sağlayabilecektir. Bununla birlikte düşük bağlılığa sahip çalışanlar, bireysel görev almada zayıf ve grup bağlılığının sağlanmasında da etkisizdirler. Düşük örgütsel bağlılık; dedikodu, itiraz ve şikâyetlerle sonuçlandığından örgütün imajı zarar görmekte, hizmet alanların güveni kaybolmakta ve gelir kayıpları meydana gelmektedir. Örgütte yayılan biçimsel olmayan zararlı iletişim, örgütün işleyişini tehdit etmekte ve üst yönetimin geçerliliğini sorgulanır hale getirmektedir (Akt. Doğan ve Kılıç, 2007, s.54).

Özellikle düşük bağlılıktan dolayı örgüt içinde biçimsel olmayan iletişimde öne çıkan ve örgütteki bütün olumsuzlukları abartarak iletişimi yönlendiren çalışanlar, kendilerine ve örgüte zarar verebilmektedir (Celep, 2000, s.23).

1.5.2. İlimli Örgütsel Bağlılık

Kişisel deneyimin güçlü, fakat örgütsel özdeşleşmenin ve bağlılığın tam olmadığı bağlılık düzeyidir. İlimli bağlılık düzeyindeki çalışanlar, sistemin kendilerini yeniden şekillendirmesine karşı çıkmakta ve bu yüzden birey olarak kimliklerini korumak için çaba göstermektedirler. Bu düzeydeki çalışanlar, örgütün değerlerinin tamamından ziyade bazılarını kabul etme yeterliğine sahiptirler. Ayrıca hem örgütle bütünleşip beklentileri karşılar, hem de kişisel değerlerini korumayı sürdürürler. Bunun yanında örgüte ilimli düzeyde bağlılık, her zaman olumlu sonuçlar ortaya çıkarmayabilir. İlimli bağlılık düzeyindeki çalışanlar, topluma sorumluluk ile örgüte sadakat arasında bocalar ya da çatışma yaşarlar. Bu durum, kararsızlığa ve örgütün işleyişinde verimsizliği yol açabilmektedir (Bayram, 2006, s.136).

İlimli bağıllık düzeyi, çalışanların örgütte kalma sürelerini arttırdığından yeni insanların örgüte gelmesi zorlaşır. Bu durum, örgütün kendini yenilemesini, değişmesini olumsuz yönde etkiler. Ayrıca uzun vadede örgütsel amaçlarda eskimeye neden olabilir (Celep, 2000, s.27).

1.5.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık

Yüksek bağıllık düzeyine sahip bireyler, örgüte güçlü tutum ve eğilimlerle bağıllık gösterirler. Bu düzeydeki bir bağıllıkla, meslekte başarı ve tatmin edici bir ücret sağlanabileceği gibi, sadakatin ödülü olarak örgüt içinde daha fazla yetki ve daha üst pozisyonlarda değerlendirilme gibi sonuçları da olabilir. Bağıllığı yüksek çalışanların; işin kendisinden, örgütteki geleceklerinden, denetimden, iş arkadaşlarından doyumları yüksektir. Bu kişilerin örgütten ayrılmaları; mutsuzluk, hayal kırıklığı, örgüt amaç ve kültürünün değişmesi, işten doyumsuzluk ve hak edilen ödüllerin verilmemesi ile mahrum bırakılmış hissine kapılmaları durumlarında gerçekleşmektedir. Yüksek örgütsel bağıllık bazen, işgörenin gelişmesini ve hareketlilik fırsatlarını sınırlamaktadır. Bu durum, aynı zamanda yaratıcılığı ve örgütteki yenileşmeyi önlemekte, gelişmeye karşı direnç oluşturmaktadır. Yüksek bağıllık düzeyi, bazen de yaratıcılığın yok olması, iş dışı ilişkilerde fazla stres ve gerilim, zorlamayla sağlanan uyum, insan kaynaklarının etkisiz kullanımı gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir (Bayram, 2006, s.136).

Yüksek bağıllık düzeyinin olumsuz sonuçlarından en önemlisi, çalışanın örgüt adına yasal ve ahlâki olmayan davranış göstermede daha istekli davranabilmesidir (Celep, 2000, s.30).

1.6. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Çeşitli Kavramlar

Örgütsel bağlılık, halen gelişimini sürdüren ve giderek daha da önem kazanan bir olgudur. Bu konuda yapılan araştırmalar, örgütsel bağlılık kavramına benzer, yakından ilgili ya da çok yakın anlamları ifade eden çeşitli bakış açılarının olduğunu ortaya koymuştur.

1.6.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı gönüllülük esasına dayanmaktadır. Örgütsel yaşamda bireylerin iş tatminleri, motivasyon düzeyleri, performansları, moralleri ve örgütsel bağlılıkları ile yakından ilgilidir. Çalışanların vatandaşlık davranışı arttıkça örgütteki iş başarımlarını da yükseltecektir. Böylelikle hem bireyin hem de örgütün amaçları birlikte gerçekleşecek, buna bağlı olarak da çalışanların örgütsel bağlılığı artacaktır (Özdevecioğlu, 2003, ss.118-120).

1.6.2. Çalışan Performansı

Performans, büyük ölçüde her insanın kişisel özelliklerine, zihinsel yeteneklerine, inanç ve değerlerine bağlıdır. Genelde işe almada veya üst kademelere yükseltmede kişinin inanç ve değerlerinden çok, yeteneklerine ve kişisel özelliklerine önem verilmektedir. Bir kişi, işe girerken çeşitli beklentilere sahiptir. Bu beklentileri karşılanırsa iş tatmini, moral ve motivasyonu artmaktadır. Ayrıca çabalarını yeniden gözden geçirmekte ve yaptığı katkılarla aldığı ödüllerini karşılaştırmaktadır. Bu karşılaştırmadan sonra çabalarını azaltmaya veya arttırmaya karar vermektedir (Uygur, 2007, s.74).

1.6.3. Motivasyon

Motivasyon, kişinin eyleminin yönünü, gücünü ve öncelik sırasını belirleyen, iç veya dış bir uyarıcının etkisiyle harekete geçmesidir (İnceoğlu, 1985, s.2). Motivasyon, birey amaçları ile örgüt amaçlarının uyum içerisinde olmasıyla sağlanır. Örgütlerde bu uyumun geliştirilmesi ve çalışanların mutlu ve huzurlu olmalarının sağlanması konularında yöneticilere görev düşmektedir. Yöneticilerin astlarını motive etmeleri, çalışanları tatmin edecek iş ortamını geliştirmeleriyle mümkündür. Bu husus, hem bireysel tatmin sağlarken hem de örgüt amaçlarının gerçekleşmesine katkıda bulunur (Özdemir ve Muradova, 2008, ss.146-147).

1.6.4. İşe Bağlılık

İşe bağlılık; çalışanların yaptıkları işlerden duydukları zevk ve bu işi yapmayı sürdürmeye olan istekleri şeklinde tanımlanmaktadır. İşlerine bağlı bireyler, başka faaliyetlerden çok kendi işleriyle ilgilenme eğilimindedirler (Çakar ve Ceylan, 2005, s.57). İşlerine bağlı olan bireyler, kariyer hedeflerine ulaşabilmek için karşılaşılabilecekleri çeşitli güçlükleri ve engelleri aşma açısından diğer çalışanlara göre daha fazla çaba sarf edeceklerdir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007, s.3).

1.6.5. Mesleğe Bağlılık

Mesleki veya diğer bir ifadeyle mesleğe bağlılık, bireyin sahip olduğu beceri ve uzmanlık sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini anlaması ile ilgilidir. Örgüte ve kariyere bağlılıktan farklı olarak mesleğe bağlılık, bireyin belirli bir dalda kazandığı yetenekler ve yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamında ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunu algılamasıdır. Mesleki bağlılık bireyin yaşam tatminini artıracaktır. Çünkü iş yaşamı ve mesleği onun yaşamının bir parçasıdır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007, s.5).

1.6.6. Sadakat

Sadakat, bireyin iyimser bir şekilde fakat pasif olarak şartların iyileşmesini beklemesidir. Sadakat, örgütün durumu düzelinceye kadar beklemektir. Örgütsel sorunlar görmezden gelinir, sorunlar büyüse dahi örgütten ayrılma olmaz (Çekmeceliolu, 2007, s.85).

Örgütsel bağlılık kavramına benzer ve çoğu zaman onunla karıştırılan bir kavramdır. Sadakat, içten bağlılığı ifade eder. Örgütsel bağlılığa göre daha dar bir kapsamı vardır. Ancak hem örgütsel bağlılık hem de sadakat kavramlarının her ikisi de örgüt üyeliğinin uzun süreli devam ettirilmesi ile ilgilidir (İnce ve Gül, 2005, s.24).

1.6.7. İtaat

İtaat dışsal kaynaklı bir görev duygusudur. Bir otorite tarafından tek yönlü olarak verilmiş emirlere dayanır. Bağlılık ise itaat gibi dıştan değil içten gelen bir duygudur. Örgütsel bağlılık ve itaat birbirinin zıttı veya birbirinin yerine kullanılabilecek kavramlar değil, birbirinin tamamlayıcısı kavramlardır (İnce ve Gül, 2005, s.23).

1.6.8. Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık

Randall ve Cote (1991) 'e göre, bir kişinin örgütte çalışan diğer kişilerle özdeşleşmesi ve onlara bağlılık duygusu hissetmesidir. Bir kimse örgütte çalışmaya başladığında eski çalışanlar ona ihtiyaçlarını gidermede yardımcı olur ve onun örgüte ilişkin tutumunda kalıcı etkiler oluştururlar (Akt. İnce ve Gül, 2005, s.20). Çalışma arkadaşlarıyla iyi ilişkiler içerisine giren kişi onlardan ayrılma konusunda daha isteksiz olur.

1.7. Problem

Dünyada ve ülkemizde hizmet veren okullar çeşitli amaçları gerçekleştirmek için kendi aralarında ayrılmıştır. Bazı okullar meslek eğitime daha çok önem verirken bazıları da üniversite sınavındaki başarıya odaklanmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı'nın belirlediği bu ayrışma, öğretmenler açısından çeşitli sıkıntılar doğurmaktadır. Mezun olduğu bölüm mesleki branşlar olan öğretmenler meslek liseleri ve türevi okullarda hizmet ederken, mezuniyet branşı kültür dersleri olan öğretmenler ise ihtiyaç doğrultusunda her türlü okulda görevlendirilebilmektedir. Genel yapısı itibarıyla mesleğin ön plana çıktığı okullarda kültür derslerinin hem ders saat sayısı hem de öğrencilerin bu derslere olan ilgisi daha az gerçekleşmektedir. Bu bakımdan kültür dersi öğretmenlerinin meslek liseleri ve mesleki eğitim merkezlerine bakışı, hizmet isteği, çalışma arkadaşlarıyla ilişkileri, kendini bu okullara ait görme düzeyi bir problemdir.

2011-2012 eğitim öğretim yılında meslek liseleri ve mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan kültür dersi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının incelenmesi bu bakımdan gereklidir.

1.8. Amaç

Bu araştırmada amaç, meslek liseleri ve mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan kültür dersi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık durumlarını ortaya koymaktır. Bu çerçevede aşağıdaki sorulara cevaplar aranmıştır:

1. Meslek liseleri ve mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan kültür dersi öğretmenlerinin, bu okullarda çalışma konusundaki düşünceleri nelerdir?

2. Meslek liseleri ve mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan kültür dersi öğretmenlerinin, bu okullardaki meslek öğretmenleri ve öğrenciler hakkındaki görüşleri nelerdir?
3. Meslek liseleri ve mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan kültür dersi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları, bağlılığın alt boyutları açısından nasıl şekillenmektedir?

1.9. Önem

Örgütün çalışanlarının kişisel zekâlarına ve yeteneklerine sahip olması için işgörenlerinin kendilerini örgüte ait hissetmesi gerekir. Kendisini örgüte ait hissetmeyen çalışanların, örgüt yararına bir şey yapma konusunda istekli olması zordur. Bu sebeple çalışanların örgüte bağlılık düzeyleri son yıllarda önemli bir çalışma konusu olmuştur. Öğretmenlerin ise işlerindeki tatminsizlik sadece kendilerini değil, okullarını da etkiler. İşyerlerinde hayal kırıklığı yaşayan öğretmenler, işlerine karşı çeşitli olumsuz tepkiler geliştirebilirler (Yılmaz, 2009, s.477).

Örgütsel bağlılığın zayıflamasından kaynaklanan olumsuz tepkiler; bireysel ve örgütsel performansın düşmesi, işten ayrılma ve işe devamsızlık oranının artması, bilginin kötüye kullanılması ve paylaşılmaması, değişime direniş, örgütsel güvensizlik ortamının oluşması, örgütsel vatandaşlık davranışının sağlanamaması, örgüt üyeleri arasında ayrımcılık, örgütsel sisteme yabancılaşma ve örgüt içi psikolojik taciz davranışlarının oluşmasına zemin hazırlar (Demirel, 2009, s.128).

Ülkemizdeki öğretmenlerin, örgütlerden elde ettikleri dışsal ödül kaynaklarının (ücret, makam, yan ödeme ve diğerleri) doyum sağlayıcı düzeyde olduğunu söylemek güçtür. Ayrıca öğretmenlik mesleğinin özelliğinden dolayı, öğretmenlerin örgüt içi statü yükselmeleri başka mesleklere göre yok denecek kadar azdır. Bu bağlamda, öğretmenlik mesleğinde içsel ödül, dışsal ödülünden daha önem taşımaktadır (Celep, 2000, s.144).

Öğretmenlik toplumca kabul görmüş saygı duyulan bir meslektir. Öğretmenler de genel olarak mesleki saygınlığın farkındadırlar ve görev bilincinin oluşmasında bunun etkisi de vardır. Böyle bir bilince sahip öğretmen daima öğrencilerinin en üst düzeyde başarıya ulaşması için çabalar. Mevcut bilgi birikimini öğrencilerle paylaşmaktan çekinmez. Ancak öğrencilerden de geri dönüşler bekler. Bu geri dönüşlerin en çok rastlanan örneği derse katılımıdır.

Her öğretmen dersine ilgi duyulmasını ister. Anlattığı derslere olan ilginin azlığı öğretmenin şevkini kırar, öğrencilerden ve okuldan soğumasına sebep olur. Genel olarak kültür dersi öğretmenleri, meslek liseleri ve benzeri okullarda böyle bir durumla karşılaşmaktadır. Bu tarz okullardaki öğrenciler, teorik kısımları ağırlıklı olan kültür dersleri üzerine değil de mesleki anlamda uygulamalı yetişmek istedikleri için zaten meslek okullarına yönelmişlerdir. Ayrıca ülkemizde ortaöğretim seviyesine geçişte uygulanan sınavlarda teorik bilgi yetersizliği sebebiyle başarısız olan öğrenciler de mesleki okullara kayıt olmaktadır. Dolayısıyla kültür dersi öğretmenleri mesleki okullarda kendi derslerine ilgi çekebilmek için daha fazla çaba sarf etmektedirler. Bu çabada en önemli etken öğretmenin örgütsel bağlılığıdır. Eğitimin uygulayıcı işgörenleri olan öğretmenlerin kendilerini okullarına ve yaptıkları işe bağlı hissetmeleri, eğitimin kalitesini de pozitif yönde etkileyecektir.

Bu araştırmada elde edilecek bulgular ile meslek liseleri ve mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan kültür dersi retmenlerinin örgütsel bağlılığının bir değerlendirmesi yapılacak, branşlarının buldukları okulun yapısı ile farklı olması halinde, retmen davranış ve düşüncelerinin nasıl değiştiği görülecek, okul tiplerindeki ayrışma ve bunun sonucu oluşan retmen bağlılığı hakkında bilgi edinilecektir. Ayrıca elde edilen veriler hem Milli Eğitim Bakanlığı hem de bu konuda çalışma yapacak diğer araştırmacılar için kaynak olacaktır.

1.10. Varsayımlar

Bu araştırmada aşağıdaki varsayımlar kabul edilmiştir.

- Araştırmaya katılan üretmenler, yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinde araştırmacı tarafından hazırlanmış “rgtsel Bağlılık Araştırması” formunu tarafsız ve samimi bir şekilde yanıtlamışlardır.
- Veri toplama araçları, araştırma amacıyla elde edilecek bilgiler için yeterlidir.
- Seçilen rneklem evreni temsil etmektedir.

1.11. Sınırlılıklar

- Bu araştırma 2011-2012 eğitim üretim yılı ile sınırlıdır.
- Bu araştırma İstanbul ili Anadolu yakasındaki meslek liseleri ve mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan kültür dersi üretmenleri ile sınırlıdır.

1.12. Tanımlar ve Kısaltmalar

Kültür Dersi Öğretmeni: Mesleki eğitim dışında, bireyin sosyal ve toplumsal gelişimini sağlamaya yönelik, teorik bilgi ağırlıklı, matematik, fizik, kimya, biyoloji, tarih, edebiyat vb. branşlarda görev yapan öğretmendir.

Meslek Dersi Öğretmeni: Bireyin kültürel gelişiminden çok bir meslek sahibi olmasını ve mesleki anlamda ilerlemesini amaçlayan, uygulama bilgisi ağırlıklı, elektrik, muhasebe, giyim, çocuk gelişimi, el sanatları, tekstil vb. branşlarda görev yapan öğretmendir.

Meslek Lisesi: Sekiz yıllık zorunlu temel eğitimini tamamladıktan sonra, ileride sahip olmak istediği mesleğe göre yetişmek isteyen öğrencilerin, hem ilgili meslek derslerini hem de yükseköğretime hazırlayıcı genel kültür derslerini bir arada gördüğü, ancak ağırlığın mesleki derslerde olduğu Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı örgün öğretim kurumlarıdır.

Mesleki Eğitim Merkezi: Zorunlu temel eğitimini tamamladıktan sonra, gerçek iş ortamında fiilen çalışmak suretiyle, meslek öğrenmek isteyen, 14 yaşını doldurmuş kişilerin pratik mesleki eğitimlerinin bir programa göre yapılmasını sağlayan, Milli Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü'ne bağlı yaygın eğitim kurumlarıdır.

1.13. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde örgütsel bağlılık konusuyla ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılmış araştırmaların sonuçları incelenmiştir.

1.13.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Balay (1999) “İşgörenden Örgütsel Bağlılık Etkenleri ve Sonuçları” adlı çalışmasında, örgütsel bağlılığın etkenlerini, nedenlerini ve bağlılığın muhtemel sonuçlarını değerlendirmiştir. Literatürde yaptığı genel tarama sonucunda bağlılığın, içsel-dışsal ve bireysel-örgütsel faktörlerin toplam ürünü olduğunu; örgüte ilişkin tutum ve davranışların, büyük ölçüde örgütsel bağlılık merkezli tepkiler olarak düşünölebileceğini ortaya koymuştur.

İşcan ve Naktiyok (2004) alışanların örgütsel bağlılık ve adalet algılarının örgütsel bağdaşımlık üzerine etkisini araştırmak amacıyla, 406 işgören üzerinde bir uygulama yapmıştır. Uygulama sonuçları, örgütsel bağlılık açısından normatif ve duygusal bağlılığın, örgütsel adalet algısı açısından ise dağıtımsal ve işlemsel adaletin, işgörenin örgütüne olan bağdaşımlığını belirleyen önemli unsurlar olduğunu, örgütsel bağdaşımlığı fazla olan bireylerin genel iş tatmininin arttığını, işten ayrılma niyetlerinin ise azaldığı sonucuna varılmıştır.

Durna ve Eren (2005) örgütsel bağlılığı, üç bağlılık unsuru olarak kabul edilen duygusal, sürekli ve normatif bağlılık temelinde ele aldıkları araştırmalarında; Niğde ilinde eğitim ve sağlık alanında çalışanların, örgütsel bağlılıklarını çeşitli demografik faktörlerle karşılaştırarak belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonuçları; demografik özelliklerden bağlı bulunan kurum, yaş, kıdem ve medeni hal ile çalışanların duygusal ve normatif bağlılıkları arasında ilişkinin bulunduğunu, ancak süreklilik bağlılığı ile bu değişkenlerin hiç biri arasında herhangi bir ilişkinin bulunamadığını göstermiştir.

Kök (2006) iş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik yaptığı araştırmada, Pamukkale Üniversitesi’nde çalışan akademisyenlerin iş

tatmini/tatminsizliği ve örgütsel bağlılık faktörlerinin göreceli önem derecelerini belirlemeyi amaçlamıştır. Bu amaçla, iş tatmini düzeyi, Minnesota İş Tatmini Ölçeğine dayalı olarak 17 soru ile ölçülmeye çalışılmıştır. Örgütsel bağlılık ise Cook ve Wall'ın (1980) örgütsel bağlılık ölçeğine göre hazırlanmış 10 soruyla değerlendirilmiştir. Amprik analizlere dayalı araştırma sonuçları iş tatminini etkileyen faktörlerle, akademisyenlerin iş tatmini üzerinde etkili olduğunu düşündüğü faktörler arasında önemli farklılıklar bulunduğunu göstermektedir. Örgütsel bağlılık açısından ise, sadakat ve iş istekliliğine göre özellikle kimlik birliğini ölçen sorulara daha düşük değerler verildiği dikkat çekmektedir. Buna göre öğretim üyelerinin örgütsel bağlılıkta çok önemli bir alt faktör olarak değerlendirilen “örgütsel kimlik birliği” ile ilgili değerler itibariyle, yüksek bir bağlılık duymadıkları görülmektedir.

Demirel (2009) örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiyi kavramsal olarak ele aldığı çalışmasında, örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın sağlanmasında etkili olan faktörler, üretkenlik karşıtı kapsamına giren davranışlar ve bu davranışlar ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ayrıntılı olarak incelemiştir. Özellikle örgütsel bağlılığın artırılmasında etkili olan faktörlerin sağlanması durumunda çalışanların iş karşıtı davranışlarının azaldığı görülmüştür. Örgütsel bağlılığın oluşmasında etkili olan iletişim, güven, saygı, adalet, iş tatmini, kariyer fırsatlarının çalışanların beklentilerini karşılaması gibi faktörler, onların işe bakış açılarını olumlu yönde etkilemektedir. Diğer taraftan bu faktörler çalışanların beklentilerine cevap vermediği zaman, işe devamsızlık, iş performansının düşüklüğü, örgütsel ve bireysel güvensizliğin oluşması, değişime direniş, örgütsel ayrımcılık ve yabancılaşma, bilgi ve kaynakların kötüye kullanılması, iş stresinin artması gibi üretkenlik karşıtı davranışların ortaya çıkması kaçınılmazdır. Bu yüzden üretkenlik

karşıtı davranışların önlenmesi için öncelikle örgütsel bağlılığın sağlanması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Sezgin (2010) “Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bir Yordayıcısı Olarak Okul Kültürü” adlı araştırmasında, öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile okul kültürü arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırmanın örneklemini Ankara’da düzenlenen bir hizmetiçi eğitim etkinliğine katılan 270 ilköğretim okulu öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın sonuçları, öğretmenlerin duygusal ve normatif bağlılık biçimlerinin okul kültürünün destek, başarı ve görev boyutları ile pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir. Devam bağlılığı ise bürokratik okul kültürü ile pozitif yönde ve anlamlı düzeyde ilişkilidir. Destek ve görev kültürü değişkenlerinin öğretmenlerin duygusal ve normatif bağlılığını pozitif yönde ve anlamlı düzeyde yordadığı belirlenmiştir.

Çorbacı (2010) ilköğretim okullarındaki performans yönetimi uygulamaları ile yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin ortaya koyulmasını amaçladığı, Kocaeli ilinde görev yapan 383 öğretmen ve 55 yönetici üzerinde bir araştırma yapmıştır. Yapılan araştırma sonuçlarına göre performans yönetimi uygulamaları ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Erkek öğretmenlerin özellikle örgütsel bağlılığının özdeşleşme ve içselleştirme düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek düzeyde olduğu, yöneticilerin öğretmenlere göre uyum ve içselleştirme düzeylerinin daha yüksek olduğu, sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre yüksek bağlılık düzeyine sahip oldukları, mesleki kıdemin özdeşleme ve içselleştirme boyutlarıyla doğru orantılı bir ilişki gösterdiği, öğretmenlerin öğrenim durumları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı anlaşılmaktadır. İlköğretim okullarındaki performans yönetimi uygulamaları ile ilgili ise yöneticilerle öğretmenlerin görüşleri arasında

anlamli bir ilifkinin olmadigi, ogretmenlerin kidem ve ogrenim durumuna gore ise okullardaki performans yonetimi uygulamalarına yonelik goruslerinin anlamli olarak farklılastigi gorulmektedir.

Çetin ve digerleri (2011) orgutsel baglilikin tukenmislik uzerine ilifkini ogretmenler uzerinden inceledikleri calismalarında; Allen ve Meyer (1990) tarafından ortaya konan orgutsel baglilik boyutlari ile Maslach ve Jackson (1981) tarafından gelistirilen tukenmislik boyutlari arasındaki ilifkinin arastirilmasini amaclamislardır. Arastirmanin orn eklemi 13 ayri ilkogretim okulunda gorevli ve yas araligi 22 ile 64 arasında degisen toplam 349 ogretmenden olusmaktadır. Arastirma sonunda elde edilen bulgular, orgutsel baglilik boyutlari ve tukenmislik boyutlari arasında cesitli seviyelerde anlamli ilifkilerin oldugunu gostermistir. Ozellikle duygusal baglilikin, tukenmislik boyutlarından duygusal tukenme, duyarsizlasma ve kisisel basari hissi azalmasini; devam baglilikinin ise, duygusal tukenme, duyarsizlasma ve kisisel basari hissi azalmasini yordadigi belirlenmistir. Diger taraftan, normatif baglilikin, tukenmislik boyutlarından sadece duygusal tukenme boyutu uzerinde yordama becerisine sahip oldugu ortaya cikmistir.

1.13.2. Yurt Difinda Yapilan Arastirmalar

Mowday, Porter ve Steers (1982) arastirmasında cinsiyet ile orgutsel baglilik arasında tutarli bir ilifki oldugunu belirlemiştir. Ayrica kadınlarin, orgutlerdeki pozisyonlari icin daha zorlu asamalardan gecmesi nedeniyle bagliliklarının erkeklere gore daha fazla olduguna dair sonuclar elde etmistir (Akt. Erdas, 2009, s.57).

Show ve Reyes (1992) ilkogretim ve lise ogretmenlerinin orgutsel baglilik ile calisma ortamı deger sapmalarini arastirmistir. Deger sapması, normal sapmalar ve faydacil sapmalar olmak uzere iki onemli sistemini icermektedir. Orgütün kulturel

değerlerini vurgulayan normal değer sapmalarındaki davranış kurallarını paylaşan okullar, genel grup tecrübelerine göre gelişen resmi, yazılı, idari, ücret ve zaman çizelgesine daha az güvenirlirken, genel grup tecrübelerini öncelikli olarak ele almaktadırlar. Faydacıl sapmalar ise örgütsel kontrollerin maddeci kısımlarını vurgular. Faydacıl sapmalarla oluşan okullar, programı, yazılı belgeleri, öğretmenlerin çalışma zorluklarını, öğretmeyi ve fazladan iş vermeyi düzenleyici maddeleri vurgular. Yazarlar, ilköğretim öğretmenlerinin lise öğretmenlerinden daha çok örgütsel bağlılığa ve normal değer sapmalarına sahip olduklarını belirlediler (Akt. Çetin, 2004, ss.107-108).

Tsui ve Cheng (1999) okulların örgütsel sağlığı ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmanın verilerini Hong Kong'daki 20 ilköğretim okulunda çalışan 423 öğretmenden toplayarak analiz etmişlerdir. Araştırmanın sonuçlarına göre, okulların örgütsel sağlığı faktörleri olarak moral, saygı ve kurumsal bütünlüğün, öğretmen bağlılığıyla ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Bu ilişkinin ayrıca mevkii, medeni durum ve kıdem gibi öğretmenlerin kişisel özelliklerinin etkileşimi yoluyla ortaya çıktığı elde edilen bulgular arasında yer almaktadır. Sonuçlar okulun örgütsel sağlığı ve öğretmen bağlılığı arasındaki ilişkinin, öğretmenlerin kişisel özellikleriyle doğrudan bağlı olduğunu desteklemiştir (Akt. Çoban, 2010, s.65).

Somech ve Bogler (2002) “Öğretmen Örgütsel ve Mesleki Bağlılığının Öncülleri ve Sonuçları” adlı çalışmalarında İsrail'deki 23 ortaokul ve 27 lisede çalışan 983 öğretmenden veriler toplamışlardır. Araştırmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel ve mesleki bağlılıklarının katılımcıların karar alma ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktır. Sonuçlar ana hipotezi desteklemiştir ve okullardaki mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi

göstermiştir. İlk olarak, yönetime katılım hem örgütsel hem de mesleki bağlılıkla pozitif yönde ilişkilidir ve teknik alana katılım sadece öğretmenlerin mesleki bağlılığı ile pozitif yönde ilişkilidir. İkinci olarak, mesleki bağlılık örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla sadece öğrenci doğrultusunda, örgütsel bağlılık ise örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları öğrenci, takım ve örgüt doğrultusunda pozitif yönde ilişkilidir (Akt. Çoban, 2010, s.66).

Gelade, Dobson ve Gilbert (2006), 49 ülkede örgütsel bağlılığı inceledikleri araştırmalarının sonucu olarak duygusal bağlılığın çeşitli özelliklerine göre ülkeler arasında farklılık gösterdiğini, toplumları dışa dönük ülkelerde bu boyutun yüksek olduğu ve dışa kapalı olan toplumlarda ise düşük bulunduğunu belirtmişlerdir. Yine toplumlarının mutlu olduğunu belirttiği ülkelerde duygusal bağlılık düzeyi yüksek bulunmuştur. Araştırmanın duygusal bağlılıkla sınırlandırılmış olması bir dezavantaj olsa da duygusal bağlılığı birçok değişkene göre, ülkeler ve kültürler üzerinden karşılaştırması araştırmanın güçlü yönüdür (Akt. Yalçın, 2009, s.44).

1.13.3. Araştırmaların Değerlendirilmesi

Örgütsel bağlılık, yapısı itibarıyla gelişime açık ve iş hayatının her boyutunda var olan bir kavramdır. Dolayısıyla hem yurt içinde hem de yurt dışında bu konuda birçok araştırma yapılmıştır. Akademisyenler, öğretmenler, yöneticiler, memurlar, işçiler ve benzeri çeşitli çalışanlar bu araştırmaların konusu olmakta, araştırmacılar tarafından yapılan uygulamalarla bilimsel sonuçlara ulaşılmaktadır.

Meslek liseleri ve mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan kültür dersi öğretmenlerinin örgütsel bağlılığı hakkında ise herhangi bir çalışma olmadığı, yapılan literatür taraması sonucunda görülmektedir.

BÖLÜM II

YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, meslek liseleri ve mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan kültür dersi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık durumlarını belirlerken, derinlemesine bilgi elde edebilmek amacıyla nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır.

Nitel araştırma, gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konulmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırmadır (Yıldırım ve Şimşek, 2008, s.39).

Nitel araştırmada araştırmacı esnek olmalı, toplanan verilere göre araştırma sürecini yeniden biçimlendirebilmeli, verilerin analizinde tümevarıma dayalı bir yaklaşım izlemelidir (Yıldırım ve Şimşek, 2008, s.40).

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, 2011-2012 eğitim öğretim yılında, İstanbul ili Anadolu yakasındaki meslek liseleri ve mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan kültür dersi

öğretmenleridir. Kültür dersi öğretmenleri, meslek dersi dışındaki Matematik, Fizik, Kimya, Edebiyat, Coğrafya ve benzeri akademik eğitime yönelik derslerin öğretmenleridir. Araştırmada örneklem olarak, kolay erişebilirlik dikkate alınarak İstanbul ili Üsküdar, Kadıköy ve Ataşehir ilçeleri seçilmiştir. Bu ilçelerde, Yıldırım ve Şimşek'in (2008) ifade ettiği olasılık temelli seçkisiz örnekleme yöntemiyle belirlenen, araştırmaya konu okullarda görevli kültür dersi öğretmenlerinden, araştırmaya katılma isteği esası temelinde 25 öğretmen ile görüşme yapılmıştır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın ilk aşaması olarak konuyla ilgili genel bir literatür taraması yapılmıştır. Araştırmada veriler, detaylı bilgi elde edebilmek amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme tekniğiyle toplanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi, yapılandırılmış görüşme kadar katı ya da yapılandırılmamış görüşme kadar esnek değildir. Bu iki uç arasında bir ortamda yapılır (Karasar, 2009, s.168). Bu kapsamda araştırmacı tarafından “Örgütsel Bağlılık Araştırması” adında bir form geliştirilmiştir. Görüşme formundaki sorular, literatür incelenerek ve 2 adet uzman görüşü alınarak hazırlanmıştır.

Konuyla ilgili yapılandırılan görüşme formunun ön çalışması, örneklem dışındaki 5 kültür öğretmenine uygulanmıştır. Uygulama sonucunda, öğretmenlerin algılarına göre sorular şekillendirilmiş, benzer amaca hizmet eden sorular çıkartılmıştır. Bu ön çalışmaya katılan öğretmenler, daha sonra yapılan araştırmaya dâhil edilmemiştir.

Veri toplama aracı “Örgütsel Bağlılık Araştırması” formundaki sorular için, 2 uzmandan görüş alınıp 5 kültür öğretmenine de ön çalışma yapıldıktan sonra, öğretmenlerin soruları ortak biçimde algıladığı aşağıdaki son şekli oluşturulmuştur:

1. Kültür dersi öğretmeni olarak meslek ağırlıklı bir okulda çalışmayı değerlendirir misiniz?
2. Meslek ağırlıklı bir okulda çalışmanın size avantajlı gelen veya gelmeyen yönleri nelerdir? Size ne tür katkılar sağlayacağını düşünüyorsunuz?
3. Kendinizi bu okulun ne ölçüde bir parçası olarak görüyorsunuz?
4. Çalıştığınız okulda daha mutlu olabilmeniz için okul idaresinden ya da Milli Eğitim Bakanlığı’ndan ne gibi beklentileriniz bulunmaktadır?
5. Okul idaresinin size karşı olan uygulamaları ile meslek dersi öğretmenlerine karşı olan uygulamaları arasındaki farkı değerlendirir misiniz?
6. Meslek dersi öğretmenleri ile sizin aranızdaki iş yükü farkı konusunda görüşleriniz nelerdir?
7. Meslek dersi öğretmenleriyle sizin aranızda kazanılan ücret açısından ne gibi farklar var ve bu sizi nasıl etkiliyor?
8. Çalıştığınız okuldaki branş ve meslek dersi öğretmenleriyle ilişki düzeyinizi değerlendirir misiniz?
9. Öğrencilerin dersinize olan ilgisi hakkında ne düşünüyorsunuz? Bu durum derse girme konusundaki şevkinizi nasıl etkiliyor?

10. Sınıfınızda gözlemlediğiniz istenmeyen öğrenci davranışları nelerdir? Bunlardan hangilerinin sizin dersinizin konusu sebebiyle olduğunu düşünüyorsunuz?
11. Öğrencilerin size ve dersinize karşı olan tavırlarıyla, meslek dersi öğretmenlerine ve onların derslerine olan tavırları arasında ne tür farklar gözlemliyorsunuz?
12. Okulunuzda, dersinizden başarısız olan öğrenciler için neler yapıyorsunuz, onlara ders haricinde nasıl katkıda bulunuyorsunuz?
13. Derse zamanında girme, devamsızlık yapmama, öğrencilerin sorunlarıyla ilgilenme, okul saatleri dışında ek ders yapma gibi konularda kendinizi ve meslek öğretmenlerini değerlendirir misiniz?
14. Mesleki bir okul yerine Anadolu, fen veya genel lise tarzı bir okulda çalışmak ister misiniz? Nedenleriyle açıklar mısınız?
15. Öğretmenlik mesleğini diğer mesleklere göre daha önemli ve değerli olarak görüyor musunuz? Cevabınızın nedenlerini açıklar mısınız?
16. Aynı sosyal ve ekonomik şartlar altında farklı bir mesleğe geçme şansınız olsaydı bunu nasıl değerlendirirdiniz? Cevabınız “evet” ise hangi mesleği, neden seçerdiniz?

Araştırma, öğretmenlerden randevu alınarak, öğretmenlerin kendi kurumlarında yapılmıştır. Görüşme öncesi öğretmenlere, görüşme ilkelerinin açıklandığı ve bu araştırmaya gönüllü olarak katıldıklarını belirten “Görüşme Etik Sözleşmesi” verilmiştir.

2.4. Verileri Çözümleme Yöntemi

Araştırmanın verileri, formlardaki notların ve ses kayıtlarının düzenlenmesinin ardından nitel araştırma yaklaşımı çerçevesinde betimsel analiz tekniği kullanılarak çözümlenmiştir.

Betimsel analizde elde edilen veriler, önceden belirlenen ya da araştırma sorularının ortaya koyduğu temalara göre düzenlenebileceği gibi, görüşme sırasındaki sorular ve boyutlar dikkate alınarak da sunulabilir. Görüşülen kişilerin düşüncelerini çarpıcı bir şekilde yansıtmak amacıyla doğrudan alıntılara sık sık yer verilir. Bu analizde amaç, elde edilen bulguları düzenlenmiş ve yorumlanmış bir şekilde sunmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2008, s.224).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin isimleri, rumuz biçiminde “A.B.”, “C.D.”, “E.F.” ve benzeri şekillerde olmak üzere iki harfle belirtilmiştir.

BÖLÜM III

BULGULAR VE YORUM

3.1. Kültür Dersi Öğretmenlerinin Mesleki Bir Okulda Çalışmayı

Değerlendirmesi

Araştırmaya katılan 25 öğretmenden 23'ü, meslek ağırlıklı okullarda çalışmanın kültür dersi öğretmeni olarak daha zor olduğunu ve memnun olmadıklarını ifade etmiştir. Bu konuda bazı görüşler şöyledir:

“Öncelikli olarak maalesef şu an ki sistemden dolayı meslek liselerine genelde seviyesi en düşük öğrenciler gelmektedir. Bu sebeplerden dolayı branşlara göre çeşitli zorluklar yaşanmaktadır.” (Öğretmen S.R.)

“Meslek ağırlıklı bir okulda çalışmak çok zor. Sadece derse girip çıkıyorum.” (Öğretmen N.Ç.)

“Çocuklar ilköğretimden çok eksik geliyor. Çoğunun dört işlem problemi var. Çarpım tablosunu bile bilmeyen öğrenciler var. Lise konularını anlatmanız neredeyse imkânsız.” (Öğretmen B.D.)

“Öğretmenlik mesleğinin en zor icra edildiği okullar olarak düşünüyorum.” (Öğretmen D.D.)

“Galiba hayatımın en büyük hatası. Mesleki anlamda hiçbir doyuma ulaşamıyorum.” (Öğretmen T.A.)

“Meslek liselerinde kültür öğretmenlerinin kendini çok fazla geliştiremediğini, köreldiğini düşünüyorum. Çünkü donanımlı öğrenci sayısı çok az. Öğretmenin anlatacağı şeyler de dolayısıyla belli bir seviyenin üzerine çıkamıyor. Öğrenci de

genel anlamda meslek derslerini daha fazla önemsedüğinden, yeterli verim alamıyor.” (Öğretmen C.T.)

Araştırmaya katılan bir diğer öğretmen alışmanın önemine değinmiştir:

“İyi yönleri de var, kötü yönleri de; alıştık artık.” (Öğretmen M.B.)

Başka bir öğretmen ise meslek okulu olmasının kültür derslerine etkisi olmadığı görüşündedir:

“Meslek okulu olup olmamasının, kültür derslerine doğrudan ve önemli bir etkisi yoktur.” (Öğretmen Ş.D.)

Öğretmenlerle yapılan görüşmeler, mesleki okullarda çalışmaktan dolayı çoğunlukla olumsuz değerlendirmelere sahip olduklarını göstermektedir. Özellikle ilköğretimde başarısı düşük olan öğrencilerin genelde meslek liselerini tercih etmesi, akademik yönleri daha ağırlıklı olan kültür derslerinde sıkıntı yaratmaktadır. Bu da öğretmenler için en belirgin zorluk olarak görülmektedir.

3.2. Mesleki Bir Okulda Çalışmanın Kültür Dersi Öğretmenine Sağlayacağı Katkılar ve Avantajlı Yönleri

Araştırmaya katılan öğretmenlerden 19’u, mesleki bir okulda çalışmanın kültür dersi öğretmenlerine herhangi bir katkı sağlamadığını, avantajlı yönlerinin bulunmadığını belirtmiştir. Bu konudaki bazı görüşler şu şekildedir:

“Avantajlı olan yönlerinin olduğu söylenemez. Mesleki açıdan körelme veya öğretim yapma çalışmalarının çoğunun boşa giden zaman olduğunu düşünüyorum. Bunun yanı sıra çalışma şartlarının iyileştirilmesi bir nebze de olsa öğretmenleri mutlu eder diye düşünüyorum.” (Öğretmen B.Z.)

“Bir artısı olduğunu düşünmüyorum. Aksine öğrencilerden verdiğimi alamadığım için emeğimin boşa gitmesine üzülüyorum. Ayrıca öğrenciler yetersiz olduğu için öğretmenleri tembelliğe sürüklüyor.” (Öğretmen Z.B.)

“Avantajlı yönünü bilmiyorum ama öğrenci mesleğe yönelik geldiği, kültür derslerini önemsemediği için öğretmenleri derse hazırlıklı gelmeye teşvik etmiyorlar.

Bu durum da öğretmenin bilgi düzeyinin gerilemesine vesile oluyor. Bilgi unutulması oluyor. Derste öğrenci kendini derse vermediği için ders anlatmaktan daha çok susturmakla uğraşıyoruz. Öğrenci kültür derslerinin gerekliliğine inanmıyor.” (Öğretmen S.R.)

“Sadece sabrı öğretiyor, bütün zorluklara rağmen görev yapılabileceğini de öğretiyor aynı zamanda.” (Öğretmen D.D.)

“Avantaj olarak söylenecek bir yanı aklıma gelmiyor. Olumsuz bir artı(!) olarak; çok fazla hazırlanmaya gerek yok, akademik açıdan rahat bir öğretmenlik yapıyoruz. Bu da insanı köreltip, tembelleştiriyor.” (Öğretmen L.G.)

“Meslek liselerinde çalışmak öğretmeni, bilgilerini yenilemek ve geliştirmek noktasında tembelliğe itiyor. Öğrenci sunulan bilgiyi çoğu zaman sorgulamadan sunduğu gibi alıyor.” (Öğretmen A.E.)

“İster istemez öğrenciler meslek derslerine ağırlık vermekteler. İşinizi öylece yapıyorsanız, çok önemsemiyorsanız avantaj gibi gelebilir. Ama işinizi ve öğretmeyi seviyor, karşılığını görmek istiyorsanız; iyi organize olmak gerekiyor. Bu da mümkün olmayınca, bir dezavantaj oluşuyor.” (Öğretmen B.O.)

Öğretmenlerden 2’si kendilerine bir etkisi olmadığı yönünde düşüncelerini ifade etmiştir:

“Bugüne kadar olan meslek yaşamımda olumlu ya da olumsuz yönde herhangi bir etkisini görmedim.” (Öğretmen Ş.D.)

“Herhangi bir avantajı ya da dezavantajı olduğunu düşünmüyorum.” (Öğretmen G.E.)

Öğretmenlerden 4’ü ise çeşitli kazanımlar sağladıklarına dair görüş belirtmişlerdir:

“Mesleki eğitim kısmını yakından takip etmemiz bu konuda bizim yenilenmemizi, güncel olmamızı sağlamaktadır. Farklı alanların faaliyetleriyle her an etkileşim içerisinde olmamız eğitim-öğretim farkındalığımıza katkıda bulunmaktadır.” (Öğretmen Ç.A.)

“Çok farklı problemleri olan öğrencileri tanıma şansı veriyor. Bu öğrencilerin problemleriyle uğraşmak öğretmenlik tecrübesini artırıyor.” (Öğretmen B.D.)

“Öğrenci sayısının fazla olması, değişik sosyo-ekonomik düzeylerden gelen öğrencilerin varlığı, vaka çeşitliliğini ve bu konuda deneyiminin artmasını sağlamıştır.” (Öğretmen U.E.)

“İngilizce dersleri haricinde Mesleki Yabancı Dil derslerine de giriyorum ve farklı meslek gruplarında kullanılan İngilizce terimler, kalıplar üzerinde araştırma yapıyorum ve bundan zevk alıyorum. Özellikle bu konuda bizim branşımıza fayda sağladığı düşüncesindeyim. Fakat öğrenci profili çok iyi olmadığından ders esnasında vermek istediklerim çok kapsamlı olamıyor. Uygulamada sıkıntı yaşıyoruz.” (Öğretmen C.T.)

Öğretmenler çoğunlukla, mesleki okullarda çalışmanın kendilerine bir katkı sağlamadığını, hatta akademik anlamda bilgilerinin zayıfladığını söylemişlerdir. Özellikle ilköğretimde ders başarısı düşük öğrencilerin bu tarz okulları seçmesinin, öğretmenleri körelten önemli bir etken olduğunu belirtmişlerdir. Bunun yanında diğer türdeki okullardan çok farkının olmadığını ya da öğrencileri tanıma adına olumlu katkıları olduğunu ifade eden öğretmenler de bulunmaktadır.

3.3. Kültür Dersi Öğretmenleri, Kendilerini Ne Ölçüde Mesleki Bir Okulun

Parçası Olarak Görmektedir

Araştırmaya katılan öğretmenlerden 17’si, öğretmenlik mesleğinin gereği olarak kendilerini okulun bir parçası olarak gördüklerini, ayrıca uzun süreli çalışma ve alışma gibi etkenlerin bu konuyu pekiştirdiğini ifade etmişlerdir. Öğretmenlerden 8’i ise kendilerini okullarına ait hissetmediklerini belirtmişlerdir. Bazı olumlu öğretmen görüşleri şu şekildedir:

“İnsan çalıştığı kurumu sahiplenmeli, benimsemeli ki her alanda daha başarılı olabilsin. Bunu yapabildiğiniz zaman kurumunuz da sizi sahipleniyor.” (Öğretmen C.T.)

“Eğitim her okulda ğrenci-ğretmen-veli üçgeninde gerçekleşir. Ben bu okulda da diğer okullarda da eğitimin bir parçasıyım. Hiçbir branşın, hiçbir okulda daha az ya da daha çok önemli olmadığını düşünüyorum.” (ğretmen K.A.)

“Okula yeni gelmeme rağmen çok çabuk alıştım. Öğretmen arkadaşlarım ve okuldaki çalışanların samimi tavırları, öğrencilerle etkileşimim gerçekten çok güzel. Bu sebeple ben bu okulun bir parçasıyım diyebilirim.” (ğretmen E.K.)

“Uzun zamandır bu okuldayım. Alıştım ve seviyorum. Öğretmenlerle olmayı da seviyorum. Okulu benimsediğim için okulla ilgili çalışmalara da katılıyorum.” (ğretmen L.G.)

“Bu okulda uzun süredir çalıştığımdan dolayı diğer öğretmenlerle iletişimim iyi. Ben de bu okulun bir parçasıyım, ancak bunun haricinde pek bir olumlu yönünü göremiyorum.” (ğretmen B.Z.)

“Kendimi mesleki alanda okuyan öğrencilerimize katkı sağlayan, öğrencilerin sosyal faaliyetlerde daha etkin olmasını sağlayan bir ğretmen olarak griyorum.” (ğretmen G.Y.)

Öğretmenlerden 8’i ise bu konuda olumsuz görüşe sahip olduklarını ifade etmişlerdir:

“Sürekli kendime ‘Burada ne işim var?’ diye soruyorum.” (ğretmen N..)

“Kendimi okulun gardiyanı olarak griyorum.” (ğretmen A.C.)

“Kültür dersi öğretmenleri olarak hep ikinci planda kaldığımızı düşünüyorum.” (ğretmen T.A.)

“Kendimi okulun bir parçası olarak göremiyorum. Bu konuda okul idaresinin kültür öğretmenlerini motive etmesi gerekiyor.” (ğretmen B.D.)

“Biz ne kadar sahiplenmeye çalışsak da okulun koşullarından dolayı meslek öğretmenleri hem idare hem de ğrenci gözünde daha ön planda oluyor. Öğrencilerin büyük kısmı, başarı ve gelecek için meslek öğretmenlerine saygıyı, derslerini dinlemeyi daha önemli sayıyor. Dolayısıyla kültür dersi öğretmenleri okulda ikinci plana itiliyor. Bizim derslerimiz çocuklara angarya gibi geliyor.” (ğretmen S.R.)

Yapılan görüşmelerde, genel olarak çeşitli sıkıntıların bulunmasıyla birlikte görev bilinci, uzun süreli çalışma ve alışma gibi etkenlerin öğretmenlerin kendilerini çalıştıkları okulun bir parçası olarak hissetmesinde önemli rol oynadığı görülmektedir. Ancak bu özellikler kişiden kişiye değişmektedir. Hatta okulun öğrenci potansiyelinden idarenin öğretmenlere karşı tavrına kadar birçok faktör öğretmenin okula olan bağlılığını etkilemektedir. Mesleki okullarda çalışan kültür dersi öğretmenlerinde ikinci plana itilmişlik hissi de yukarıdaki görüşlerden ortaya çıkmaktadır.

3.4. Kültür Dersi Öğretmenlerinin Okul İdaresi ve Milli Eğitim Bakanlığı'ndan Beklentileri

Araştırmaya katılan öğretmenlerden 14'ü meslek liselerine yeterince önem verilmediğini, kitapların ve dolayısıyla işlenen müfredatın öğrencilerin seviyesine göre olmadığını, materyal eksikliğini belirtmiştir. Bu konudaki görüşlerden bazıları şunlardır:

“Meslek liselerine eskiden olduğu gibi gereken önem verilmeli. Başarısız öğrencilerin gittiği okullar olmamalı. Anadolu ve fen liseleri gibi sınavla öğrenci alınmalı. Mezun öğrenciler alanlarında çok da yeterli olamıyorlar.” (Öğretmen Z.B.)

“Kendi branşım ile ilgili olarak okul idaresinden bir beklentim yok. Fakat Milli Eğitim Bakanlığı, meslek liselerindeki İngilizce dersi için farklı bir müfredat hazırlamalı. Normal bir Anadolu lisesinde anlatılacak konuyu buradaki öğrenciye vermek çok zor. Farklı bir müfredat ve öğrenci seviyesine uygun farklı kitaplar hazırlanması gerektiği düşüncesindeyim.” (Öğretmen C.T.)

“Meslek lisesi öğrencilerinin seviyelerine ve mesleklerine uygun ders kitapları olması gerektiğini düşünüyorum. Fen lisesindeki öğrencilerle meslek lisesindeki öğrencilerin aynı kitapları okumalarını doğru bulmuyorum. Meslek liselerinde Dil ve Anlatım ile Türk Edebiyatı derslerinin daha çok iletişim, dili doğru ve düzgün kullanma, hitabet, dilekçe-rapor gibi resmi yazışma dili ve benzeri gibi mesleklerine yönelik bir müfredatının olması gerektiğini düşünüyorum.” (Öğretmen K.A.)

“Bakanlık meslek liselerindeki kültür dersi müfredatını değiştirmeli, okul idaresi de programları daha iyi ayarlamalı.” (Öğretmen N.Ç.)

“Meslek liselerindeki ders programlarının tekrar gözden geçirilmesi gerekiyor. Tüm insanlar, kendi dinini, dilini, kültürünü, coğrafyasını, geçmişini bilmelidir ve bu kültür dersleriyle sağlanır. Dolayısıyla kültür derslerine de meslek dersleri kadar önem verilmeli ve sınıf geçme konusunda kültür dersleri de etkili olmalıdır. İdari kısımdaki arkadaşların da tüm branşlara eşit değer vermesi gerektiğini düşünüyorum.” (Öğretmen S.R.)

“Branşlara göre teknik destekli ve materyalleri yeterli olan özel sınıflarda ders işlemek istiyorum.” (Öğretmen B.Z.)

“Kültür derslerinin daha verimli işlenmesi için akıllı tahta, projeksiyon ve benzeri materyallerin sağlanması, kültür dersine ait sınıfların oluşturulması gerekmektedir.” (Öğretmen G.Y.)

Öğretmenlerden 4’ü maaş konusunda iyileştirmeler beklediklerini belirtmiştir:

“Mutluluk kişisel bir olgudur. Milli Eğitim Bakanlığı’ndan beklentimiz maaşların iyileştirilmesi yönündedir.” (Öğretmen Ş.D.)

Öğretmenlerden 4’ü meslek liselerinde disipline daha çok önem verilmesi gerektiğini ifade etmiştir:

“Okul disiplini maksimum düzeye çıkarılmalı. Bir süre en ufak bir suça dahi cezalar verilebilmelidir. Bu tip okullarda görev yapan öğretmenlere çalışma koşullarından dolayı ayrıca görev tazminatı ödenmelidir.” (Öğretmen D.D.)

Ayrıca öğretmenlerin diğer bazı beklentileri de şu şekildedir:

“Öğretmenin ders anlatmak dışında yapmak zorunda olduğu ve çoğu zaman angarya olarak görülen işlerin öğretmenin üzerinden alınmasını, rehber öğretmenlik kadrolarına yeterli ve deneyimli kişilerin atanarak rehberlik biriminin aktif çalıştırılmasını istiyorum.” (Öğretmen A.E.)

“Sorunları anlayan, tepeden değil de işin içinden gelen idareci, bakan, yönetici ile çalışmak istiyorum.” (Öğretmen L.G.)

“Kaynaştırma öğrencileri, meslek liseleri yerine özel eğitim veren kurumlara gönderilmelidir.” (Öğretmen M.B.)

Görüşmelerde öğretmenler daha çok eğitsel sorunlardan ve bunları giderecek beklentilerden bahsetmiştir. Özellikle uygulanan kültür dersi müfredatının öğrencilere uygun olmadığı, yeterli olanakların olmaması sebebiyle derslerin verimli işlenemediğine değinilmiştir. Ayrıca öğrenci seviyesinin düşük olması sebebiyle meslek liselerine yeterince önem verilmediği düşüncesi de görülmektedir. Bunun yanında yaşanan disiplin sorunlarına, maaş yetersizliğine ve idari anlamdaki beklentilere de değinilmiştir.

3.5. Okul İdaresinin Kültür Dersi Öğretmenleriyle Meslek Dersi

Öğretmenlerine Karşı Uygulamada Gösterdiği Farklar

Araştırmaya katılan öğretmenlerden 16’sı okul idarelerinin öğretmenlere karşı olan uygulamalarında herhangi bir fark olmadığını ifade etmiştir. Bu konudaki bazı görüşler şu şekildedir:

“Okul idaresi öğretmenler arasında her hangi bir ayırım yapmamaktadır. Kültür ve meslek dersi öğretmenlerinin ihtiyaçlarına cevap vermeye çalışmaktadır.” (Öğretmen G.Y.)

“Böyle bir fark hissetmedim. Okul idaresinin öğretmenlere karşı uyumlu olduğunu düşünüyorum. ‘Görevini yapanın amiri olmaz.’ düşüncesindeyim.” (Öğretmen Y.C.)

“Çok bariz olarak bir fark görmedim açıkçası ya da ben fark etmedim. Ama asıl çarkı onlar döndürdüğü için eminim gözlerinde bir adım daha öndedir.” (Öğretmen Z.B.)

“Kendilerinden memnunum. Her şey onların elinde değil. İdarenin işi de kolay değil.” (Öğretmen B.O.)

“Genel anlamda kültür öğretmenin ikinci plana atılması gibi bir durumla şahsen karşılaşmadım. Ancak okul meslek lisesi olduğu için zaman zaman meslek öğretmenlerine belli konularda öncelik tanınabiliyor. Örneğin ders programları

hazırlanırken meslek öğretmenlerinin ders dağılımına, atölye derslerine öncelik veriliyor. Bu anlamda sıkıntı yaşayan kültür öğretmenleri var.” (Öğretmen C.T.)

Görüşme yapılan öğretmenlerden 9’u ise okul idaresinin öğretmenlere karşı uygulamalarında farklılıklar olduğunu söylemiştir:

“Okulun meslek amaçlı kurulması ve idarecilerin meslek ağırlıklı öğretmenler olmalarından dolayı belki bilinçli belki de bilinçsizce onlara daha fazla önem verilmektedir. Mesela meslek öğretmenlerinin kendi odaları olurken kültür öğretmenlerinin böyle bir imkânı yoktur.” (Öğretmen S.R.)

“Meslek dersi öğretmenleri okulun sahibi, biz de gelip geçici birer fertmişiz gibi hissediyorum.” (Öğretmen D.D.)

“Tabii ki arada farklar var. Öncelikle meslek dersi öğretmenlerinin istek ve ricaları hallediliyor. Okulla ilgili olsun ya da olmasın.” (Öğretmen T.A.)

“Kültür öğretmenlerine üvey evlat muamelesi yapılıyor.” (Öğretmen V.N.)

“Meslek dersi öğretmenlerine daha çok toleranslılar.” (Öğretmen A.C.)

“Meslek dersi öğretmenlerinin programları idare tarafından daha boşluksuz ve düzgün yapılıyor. Sistem gereği okuldaki önemleri ve etkileri daha çok.” (Öğretmen R.D.)

Yapılan görüşmelerde öğretmenler, okulun yapısı gereği bazı farklılıkların olduğunu ortaya koymuştur. Ancak çoğunlukla idarenin davranışlarında bir ayrım olmadığı belirtilmiştir. Bunun yanında meslek dersi öğretmenlerine daha fazla öncelik tanıyan, kültür dersi öğretmenlerini geri plana iten idare davranışları olduğu da görülmektedir.

3.6. Meslek Dersi Öğretmenleriyle Diğer Öğretmenler Arasındaki İş Yükü Farkı

Araştırmaya katılan öğretmenlerden 13’ü, iş yükü açısından kültür öğretmenlerinin yükünün daha ağır, meslek öğretmenlerinin ise daha rahat olduklarını ifade etmişlerdir. Bu görüşlerden bazıları şöyledir:

“Meslek öğretmenlerinin iş yükünü fazla görmüyorum. Özellikle bazı meslek liselerinde iki öğretmenin aynı anda derse girmesi öğretmene sınıf hâkimiyetinde yardımcı oluyor ve hatta derse girip girmeme konusunda bir kolaylık sağlıyor. Uygulamaya yönelik derslerde öğrenciyle irtibatları daha rahat oluyor. Stajyer öğrenci kontrolleri sayesinde haftanın iki veya üç gününü de zaten okul dışında geçiriyorlar.” (Öğretmen S.R.)

“Haliyle onların iş yükü daha çok pratikle sınırlı, asıl zor olanı bu tip okullarda teoriyle uğraşmak ki o da bizim işimiz oluyor.” (Öğretmen D.D.)

“Meslek dersi öğretmenlerinin gerektiğinde bir dersi birden fazla öğretmenle işleyebilmelerinin, iş yüklerini hafiflettiğini düşünüyorum. Bu nedenle kültür dersi öğretmenlerinin iş yükü bana göre daha fazla.” (Öğretmen U.E.)

“Kâğıt üstünde iş yükü olarak onların daha çok proje, etkinlik gibi işleri var gibi görünüyor. Ama sınıfta kültür dersi öğretmenlerinin diğerlerine göre daha çok yorulduğunu düşünüyorum.” (Öğretmen T.A.)

“Öğrencilerin kültür derslerine olan ilgisizliği ve gereken önemi vermemesi bizim yükümüzü daha ağırlaştırıyor.” (Öğretmen Z.B.)

“İş yükü bakımından bir sınıfta kültür öğretmenleri daha fazla çalışmaktadır. Fakat meslek dersi öğretmenlerinden özellikle iş makineleri ile çalışma yapanların sorumlulukları ve iş riski daha fazladır.” (Öğretmen B.Z.)

Öğretmenlerden 4’ü iş yükü açısından bir fark olmadığı yönünde görüş belirtmiştir:

“Öğretmenler arasında iş yükü farkı görmüyorum.” (Öğretmen Y.C.)

“Her dersin, her branşın ağırlığı kendine göreler. İşinizi seviyor ve tam yapmak istiyorsanız o ağırlık size yeter.” (Öğretmen B.O.)

“Esas fark iş yükünden ziyade alınan ücretlerdedir. Bu husus da gözden kaçmamalıdır.” (Öğretmen Ş.D.)

Öğretmenlerden 8’i ise meslek dersi öğretmenlerinin iş yükünün daha fazla olduğunu dile getirmiştir:

“Meslek dersi öğretmenlerinin iş yükünün bizlerden daha fazla olduğunu düşünüyorum.” (Öğretmen G.E.)

“Okul içerisindeki faaliyetlerde meslek dersi öğretmenleri daha fazla sorumluluk almakta, kültür öğretmenleri daha çok önemli gün ve haftalarda görev almaktadır.” (Öğretmen G.Y.)

“Meslek okullarında meslek dersi öğretmenlerinin iş yüklerinin daha çok olması doğal bir durumdur.” (Öğretmen K.A.)

“Onlar daha yoğun tabi. Ama biz okulda daha fazla duruyoruz. Ayrıca boş günümüz yok ve ders programları meslekçilere göre yapıldığı için ders aralarımız çok açık.” (Öğretmen M.B.)

“Meslek öğretmeni arkadaşlar okul haricinde işletmelerde staj yapan öğrencilerin denetimiyle de ilgilendiklerinden bu anlamda bizden daha yoğunlar. Fakat öğrenci, meslek derslerini daha fazla önemseydiğinden bu derslere daha donanımlı gelip öğretmenin yükünü azaltıyor. Fakat bizler öğrenciye konuyu anlatabilmek, onu derse katabilmek için daha fazla çabalyoruz ve ders esnasında daha çok yoruluyoruz.” (Öğretmen C.T.)

Görüşmelerde, özellikle meslek dersi öğretmenlerinin derslere birden fazla öğretmenle girmesinin ve haftanın belli günleri okula gelmeyip işletmeleri gezmelerinin iş yükünü azalttığı yönündeki düşünceler öne çıkmaktadır. Kültür dersi öğretmenlerinin çoğunluğu, birden fazla öğretmenle derse girmeyi ve haftanın belli günleri okula gelmeyip işletmeleri dolaşmayı rahatlık olarak düşünmektedir. Bunun temel sebebi olarak da pratikten ziyade teorik bilgi üzerine eğitim veren kültür öğretmenlerinin öğretimde zorlanması ve öğrencilerle derste yaşadıkları sıkıntılar görülmektedir. Öğretmenlerin derse girmek yerine okul dışında bulunmak istemesi bağlılıklarının düşük olduğunu göstermektedir.

3.7. Meslek Dersi Öğretmenleriyle Diğer Öğretmenler Arasında Kazanılan Ücretler Açısından Farklar ve Etkileri

Araştırmaya katılan öğretmenlerden 14'ü meslek dersi öğretmenlerinin daha fazla ücret aldığını ve bu durumun kendilerini rahatsız ettiğini ifade etmiştir. Görüşlerden bazıları şunlardır:

“Ek ders bazında meslek öğretmenleri bize göre çok daha fazla kazanç sağlıyorlar. Haftanın iki veya üç günü okulda olmamaları ve uygulama alanlarında olmalarına rağmen tam ek ders alıyorlar. Bu durum da meslek liselerinde idareci sorununu oluşturuyor. Çünkü öğretmenken imkânları daha iyi olduğu için meslekçiler idareci olmak istemiyorlar.” (Öğretmen S.R.)

“Meslek dersi öğretmenleri, atölye, koordinatörlük vb. isimler altında bizlerden daha az çalışarak tam ücret alıyorlar. Bu da insanı üzüyor.” (Öğretmen A.C.)

“Onlar ek ders ücreti ve sınav ücretlerini sınırsız alıyorlar ve bunun adil olduğunu düşünmüyorum. Çünkü hepimiz çalışıyoruz ama onlar çalışmalarının karşılığını tam olarak alırken bizler alamıyoruz.” (Öğretmen Z.B.)

“Bunu tahmin etmek için araştırma yapmanın anlamsızlığına inanmaktayım. Her makul insan ücret farkının insanda oluşturduğu o korkunç rahatsız edici duygunun farkındadır.” (Öğretmen Ş.D.)

“Ek ders konusu rahatsız edici. Olumsuz motive oluyoruz.” (Öğretmen V.N.)

“Alabildikleri ek ders saati daha fazla. Daha az yorulup daha fazla ücret alabiliyorlar. Bu durumun adil olmadığını düşünüyorum.” (Öğretmen L.G.)

“Ek ders sayıları bizden daha fazla, dolayısıyla aynı meslek grubuna bağlı bireyler olarak bu dengesizlik, kültür öğretmenleri lehine düzeltilmelidir.” (Öğretmen U.E.)

“Çok fark var. En az onlar kadar çalıştığımızı düşünüyorum. Ama aradaki fark çok büyük bir uçurum.” (Öğretmen T.A.)

Öğretmenlerden 11'i ise meslek dersi öğretmenlerinin daha fazla ücret aldıklarını bilmekle birlikte bu durumun kendilerini rahatsız etmediğini belirtmişlerdir:

“Ücret farklılıkları iş yükü ve iş riskine göre ayarlanmış diye düşünüyorum. Fakat meslek liselerinde çalışan kültür öğretmenlerinin diğer tür okullarda çalışan branş öğretmenlerinden daha fazla yıprandığını düşünüyor ve ücretlerin iyileştirilmesi gerektiğini ifade etmek istiyorum.” (Öğretmen B.Z.)

“Meslek dersi öğretmenlerinin iş yükü daha çok olduğundan ücretlendirmenin de farklı olmasını doğal karşılıyorum. Bununla birlikte kendi alanımdaki çalışmaların da ücretle değerlendirilmesini isterdim.” (Öğretmen K.A.)

“Meslek öğretmenlerinin iş yükünün daha fazlalığı sebebiyle daha fazla ücret almaları beni rahatsız etmiyor, uygun olduğunu düşünüyorum.” (Öğretmen G.E.)

“Meslek öğretmenlerinin kültür öğretmenlerinden daha fazla haftalık ücret aldıklarını biliyorum. Sanırım işin doğasında var.” (Öğretmen Y.C.)

“İş yükleri de fazla aldıkları ücretler de bizden fazla. Beni olumlu veya olumsuz etkilemiyor.” (Öğretmen R.D.)

Aynı kurumda çalışıp benzer işleri yaptıklarını düşünen öğretmenler arasında maaş farkının olmasının etkileri; motivasyon eksikliği, haksızlığa uğramışlık duygusu ve memnuniyetsizlik olarak görüşmelerde öne çıkmaktadır. Bununla birlikte öğretmenlerin birçoğu da meslek öğretmenlerinin daha fazla ücret almalarını, iş yüklerini fazla gördükleri için normal karşılamaktadır. Ancak kendi alanlarında yaptıkları çalışmaların da aynen ücretle değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedirler.

3.8. Kültür ve Meslek Dersi Öğretmenleri Arasındaki İlişki Düzeyi

Araştırmaya katılan öğretmenlerden 21'i meslek dersi öğretmenleriyle olan ilişkilerinin diğer öğretmenlerden farklı olmadığını ifade etmiştir. Bu konudaki bazı görüşler şöyledir:

“Branş ve meslek dersi öğretmenleriyle ilişkilerimiz çok iyi, herhangi bir ayırım ve sorun yaşamamaktayım.” (Öğretmen G.Y.)

“Okulumuzun ortamı gruplaşmanın çok fazla yaşandığı bir ortam değil. Öğretmenler, kültür ya da meslek öğretmeni demeden birbirleriyle gayet güzel diyalog örnekleri sergileyebiliyorlar. Kültür öğretmeni olarak en iyi anlaştığım arkadaşlarımın meslekçiler olduğunu da belirtmek isterim.” (Öğretmen C.T.)

“Bir sorun yaşanmıyor. Ama bazen meslek öğretmenleri birbirine daha yakın kültür öğretmenleri birbirine daha yakın oluyor.” (Öğretmen S.R.)

“Okulumuzda öğretmenler arası ilişkiler iyi derecededir. Kişisel problemler de olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.” (Öğretmen B.Z.)

“Ayırım yok. Arkadaşlarımın branşına değil kişiliğine bakarım.” (Öğretmen B.D.)

“Okul içerisindeki ilişki kalitesini belirleyen öğretmenler arasındaki branş farkı değildir.” (Öğretmen Ş.D.)

“Bir problem görmedim, yalnız onların dünyası farklı, ortamları ayrı.” (Öğretmen D.D.)

Öğretmenlerden 4’ü ise kendileri gibi branş öğretmeni olan arkadaşlarıyla daha iyi ilişkileri olduğunu belirtmiştir:

“Branş öğretmenleriyle tabi ki daha fazla diyaloga geçiliyor. Çünkü meslek öğretmenlerinin kendilerine ait odaları ve bölümleri var. Onlar genellikle kendi bölümlerinde ve odalarında oluyorlar. Arada bir öğretmenler odasına çıkıyorlar.” (Öğretmen Z.B.)

“Okulumda gruplaşma oluyor. Branş öğretmenleri ile olan ilişkilerim meslek dersi öğretmenlerine göre daha fazla.” (Öğretmen A.E.)

“Meslek öğretmenleriyle çok tanışıklığımız ve muhabbetimiz yok. Binalarımız ayrı.” (Öğretmen L.G.)

Yapılan görüşmelerde öğretmenler arasındaki ilişkilerde meslek veya kültür dersi öğretmeni olmalarının önemli bir etken olmadığı görülmektedir. Bunun yanı

sıra meslek dersi öğretmenlerinin kendi odaları ve bölümleri olması sebebiyle öğretmenler odasına daha az gelmesinden kaynaklanan bir ilişki azlığına da değinilmiştir.

3.9. Öğrencilerin Kültür Derslerine İlgisi ve Öğretmene Etkisi

Araştırmaya katılan öğretmenlerden 22'si öğrencilerin derslerine olan ilgisinin az olduğunu ifade etmiştir. Bu konudaki bazı görüşler şu şekildedir:

“Öğrencilerimiz derse çok ilgisiz. Bu da öğretmenin şevkini kırıyor.”
(Öğretmen A.C.)

“Çoğu bölümdeki öğrencilerin hemen hemen hiç ilgisi yok. Ayaklarım geri geri gidiyor.” (Öğretmen B.D.)

“Tüm derslere önem veren bazı bilinçli öğrenciler hariç öğrencilerin genelde derse bakışı olumsuz oluyor ve onlara angarya gibi geliyor. Bu durum da öğretmenin derse bakışını olumsuz etkiliyor. Verimsiz olduğu düşüncesine ve kendini geliştirememesine vesile oluyor. Çünkü öğrenci derse sadece mecbur olduğu için ve devamsızlıktan kalmamak için giriyor. Bu da öğretmenin dersteki hâkimiyetini ve sınıf düzenini olumsuz etkiliyor. Derslerde yeterli derecede verimli olunamıyor.”
(Öğretmen S.R.)

“Öğrenciler bizim derslerimize nazaran meslek derslerine daha fazla ilgi gösteriyorlar. Çoğu zaman ders kitaplarını bile getirmiyorlar. Bu durum derse girme konusundaki şevkimizi kırıyor.” (Öğretmen A.E.)

“Öğrencilerin alanlarına göre değişiklikler göstermekle birlikte, bireysel olarak verdikleri olumsuz tepkiler ve taşıdıkları önyargılar mevcuttur. Bu da derse girme konusundaki şevkimizi kırmaktadır. Bir de fiziki şartların yetersizliği işin içine girdiğinde durum daha da çekilmez hale gelebilmektedir.” (Öğretmen B.Z.)

“Öğrencilerin derslere ilgisi her geçen yıl azalıyor. Okumadan, çalışmadan başarılı olmak istiyorlar. Sanırım bu sorunda iletişim araçlarının, yani bilgisayar, cep telefonu ve hatta televizyonun etkisi çok fazla. Okumayan bir gençlik yetişiyor diye düşünüyorum.” (Öğretmen Y.C.)

“Hiçbir zaman ilgileri olmamış. Şimdi de yok. Bundan sonra da olacağını sanmıyorum. Başarılı olamadıkları ve bunun için de hiçbir çaba göstermedikleri için ilgileri yok. Bütün şevkimi kırıyorlar.” (Öğretmen N.Ç.)

Öğretmenlerden 3’ü ise derslerine olan ilgi ve etkileri konusunda olumlu görüşler belirtmiştir:

“Okuldaki öğrencilerimin dersime olan ilgileri tatmin edici düzeydedir.” (Öğretmen Ş.D.)

“İlgili öğrenciler olduğu gibi, ilgisiz öğrenciler de var; bu durum benim derse girmemde herhangi bir etki yapmıyor.” (Öğretmen G.E.)

“Benim önceliğim her zaman öğrenciye dersi sevdirmek, onu dersi katabilmek olmuştur. Bu anlamda çok çabaladığım düşüncesindeyim. İki yıldır bu okuldayım ve öğrencilerimden derslerimle ilgili hep olumlu yorumlar duydum. Çok sıkıntılı öğrencilerle de illa karşılaşıyoruz ama öğrenci dersin önemini kavradığı anda derse ve size farklı açıdan bakmaya başlıyor, ilgisi artıyor. Aslında işin çoğu öğretmende bitiyor.” (Öğretmen C.T.)

Yapılan görüşmelerde kültür dersi öğretmenlerinin çoğunluğu, derslerine olan ilginin az olduğunu ve bu durumun kendilerini olumsuz etkilediğini, şevklerini kırdığını ifade etmiştir. Öğretmenler, derse girme ve kendilerini geliştirme konusunda isteksizlik yaşadıklarını belirtmiştir. Bunun yanında az da olsa ilgi konusunda sıkıntı yaşamadıklarını ifade eden öğretmenler de vardır.

3.10. Kültür Derslerinde Görülen İstenmeyen Öğrenci Davranışları

Araştırmaya katılan öğretmenlerden 20’si ders esnasında birçok istenmeyen öğrenci davranışıyla karşılaştıklarını, bunların dersin niteliğinden çok öğrencilerin genel bir problemi olduğunu ifade etmiştir. Bu görüşlerden bazıları şöyledir:

“Ders işlenirken konuşma, dersi dinlememe, öğretmene karşı saygısızlık, ders dinleyen arkadaşlarını rahatsız etme. Bunların dersin konusuyla alakalı olduğunu sanmıyorum çünkü diğer derslerde de aynı problemler oluyor.” (Öğretmen B.D.)

“Öğrencilerin bir kısmının ders araç gerecini yanlarında bulundurmamaları, hedefsiz öğrencilerin derse karşı ilgisiz olması, ders sırasında başka şeylerle ilgilenmeleri, çoğunun verilen sorumluluğu yerine getirmemeleri.” (Öğretmen G.Y.)

“Defter kitap getirme, not tutma alışkanlıklarının olmayışı, dersi dinlemektense başka şeyler karalamaları, birbirleriyle konuşmaları. Dersin konusu sebebiyle olduğunu düşünmüyorum.” (Öğretmen Z.B.)

“Genel ahlak zafiyetleri var. Öğrenci dışarıda yaşadığı ahlak dışı hal ve hareketlerini okula da taşımak istiyor. Gizli gizli sigara içmeler, kız öğrencilere sözlü sataşmalar, ders esnasında yaşına uygun olmayan saçma hareketler.” (Öğretmen D.D.)

“Sabah ilk derslerde; uyuklama, ilgisizlik. Son derslerde; konuşma, sabırsızlık. Dersimle ilgili olduğunu düşünmüyorum.” (Öğretmen A.E.)

“Hakaret ve küfürlü konuşmalar diyebilirim. Dersimle ilgisi olduğunu hiç düşünmüyorum.” (Öğretmen U.E.)

“İstenmeyen öğrenci davranışı diye bahsedeceklerim sadece benim dersimle alakalı değil, tüm dersler için sıkıntı konumunda. Özellikle kılık kıyafet, makyaj gibi konularda çok problemlili öğrenciler var. Öğrenci kendi hoşuna giden şeyin kurallara aykırı olmadığı düşüncesinde. Zaman zaman uyarılar bile fayda etmeyebiliyor.” (Öğretmen C.T.)

Öğretmenlerden 5’i ise yaşadıkları istenmeyen öğrenci davranışlarının dersleriyle alakalı olduğunu düşündüklerini belirtmişlerdir:

“Derse ilgisiz olmaları, derse çalışarak gelmemeleri, derslerimizin kendileri için önemini tam kavrayamamaları, dersi dinlememeleri başlıca problemler. Öğrencilerin derslere bakışı da farklı. Özellikle sayısal ağırlıklı kültür dersi öğretmenleri çok zorlanıyor.” (Öğretmen S.R.)

“İlginin çabuk dağılması, sıkılmaları ve söz almadan konuşmaya çalışmaları dersin işlenişini zorlaştıran etkenler. Özellikle kitaptan metin okuma çalışmalarında çok sıkılıyor ve bunu bana da gösteriyorlar. Okuma alışkanlıkları olmadığından sözel bir derse de ilgi göstermiyorlar.” (Öğretmen K.A.)

“Telefonla oynamak, kendi aralarında konuşmak. Dersimi önemsemedikleri için bunları yaptıklarını düşünüyorum.” (Öğretmen E.K.)

“Derse ilgi giderek azalıyor. Haftalık 2-3 ders saatine sahip kültür derslerinin yanında 10-12 saatlik atölye ve meslek derslerinin olduğu bir okulda öğrenciyi kültür derslerine yöneltmek kolay değil. Hele mevcut sınıf geçme sistemini de düşünürsek.” (Öğretmen Y.C.)

“Dersimi dinlemek istemiyorlar. Çünkü üniversiteye girmek gibi bir hedefleri olmadığı için işlediğim konular, özellikle son sınıflarda ilgilerini çekmiyor.” (Öğretmen N.Ç.)

Yapılan görüşmelerde öğretmenlerin tamamı, ders esnasında birçok istenmeyen öğrenci davranışı gördüklerini ifade etmişlerdir. Bu durumun genelde dersin niteliğiyle ilgili değil de öğrencinin tüm derslerde gösterdiği davranış bozuklukları olarak öne çıktığı çoğunlukla ifade edilmekle birlikte, dersin kendisiyle alakalı olduğunu söyleyen öğretmenler de bulunmaktadır. Öğrencilerde görülen başlıca istenmeyen davranışlar; derse ilgisizlik, ders araç gereçlerini getirmeme, sınıfta cep telefonu kullanımı, gürültü yaparak dersin işlenişini bozma ile birlikte saygısızlık ve ahlaki zayıflık olarak belirtilmektedir.

3.11. Öğrencilerin Kültür Derslerine ve Öğretmenlerine Olan Tavırlarıyla Meslek Derslerine ve Öğretmenlerine Karşı Olan Tavırları Arasında Gözlemlenen Farklar

Araştırmaya katılan öğretmenlerden 24’ü, öğrencilerin okulun yapısı sebebiyle meslek derslerine daha çok önem verdiklerini, dolayısıyla bu derslere ve öğretmenlerine karşı gösterdikleri tavırların kendilerine olan tavırlardan daha ilgili olduğunu belirtmiştir. Görüşlerden bazıları şu şekildedir:

“Meslek dersleri daha çok ve meslek öğretmenlerinden daha fazla not alacakları için, yani geçmeleri onlara bağlı olduğundan dolayı daha ilgililer.” (Öğretmen A.C.)

“Meslek öğretmenlerinin ders saatlerinin bize göre daha fazla olması, meslek öğretmenleriyle öğrenciler arasında daha fazla etkileşimin oluşmasına neden

olmaktadır. Öğrencilerimiz öğretmenler arasında ayırım yapmamaktadır. Bizim ders saatimizin az olması ile sınıf geçmede ders kredisinin düşük olması, derse karşı ilgi ve önemin de düşük olmasına neden olmaktadır.” (Öğretmen G.Y.)

“Meslek lisesi olduğundan tabi ki öğrenci meslek öğretmenlerine daha olumlu ve düzgün yaklaşıyor. Hem mesleği daha iyi öğrenebilmek, hem de sınıfını rahat bir şekilde geçebilmek için.” (Öğretmen S.R.)

“Onlara karşı daha dikkatli ve saygılılar. Derslerine karşı ilgili olmasalar bile ilgiliymiş gibi davranıyorlar, öğretmenlerinin gözlerine girmek için her şeyi yapıyorlar. Çünkü meslek derslerinden geçmek zorundalar.” (Öğretmen Z.B.)

“Meslek öğretmenlerini ciddiye alıp dinliyorlar ve disiplin sıkıntısı yaşanmıyor. Biz de tam tersi.” (Öğretmen V.N.)

“Kültür derslerinde daha rahat tavırlar sergiliyorlar. Saygısızlıktan devamsızlığa, ödev yapmadan sınıf içerisinde düzeni bozucu davranışlara kadar bu tavırlar ilerleyebilmektedir. Bunun başlıca sebebinin; meslek derslerinin kredilerinin yüksekliği, öğrencilerin not ortalamasıyla bizim derslerimizden de sınıflarını geçebiliyor olması ve Milli Eğitim Bakanlığı'nun dönem dönem çıkardığı öğrenci afları olduğu kanaatindeyim.” (Öğretmen B.Z.)

“Dersimi sevmemelerine rağmen beni seviyorlar, bu beni mutlu ediyor. Meslek dersi öğretmenleri ile çok daha fazla vakit geçirdikleri için onlara karşı davranışları daha samimi.” (Öğretmen T.A.)

“Bize, sevdikleri için saygı duyuyorlar; onlara biraz da korkudan. Çünkü onlardan kaldıklarında sınıfı geçme şansları yok.” (Öğretmen M.B.)

Öğretmenlerden 1'i ise öğrenci davranışlarında bir fark olmadığını ifade etmiştir:

“Öğrencilerimin davranışları konusunda herhangi bir fark gözlemlemedim.” (Öğretmen G.E.)

Görüşmeye katılan öğretmenlerin neredeyse tamamı okulun mesleki bir okul olması sebebiyle bu derslere ve öğretmenlerine olan ilginin daha fazla olduğunu, bunu da sistemin bir gereği olarak gördüklerini ifade etmişlerdir. Meslek okulu

olması sebebiyle meslek derslerinin daha çok olması, işin gereği olarak normal karşılanmaktadır. Bunun yanında öğretmenler, öğrenci ilgisizliğinin önemli sebeplerinden biri olarak sınıf geçme sistemini işaret etmektedirler. Mevcut sınıf geçme sistemindeki not ortalaması uygulamasından dolayı, öğrencilerin sadece meslek derslerinden başarılı olmaları sınıfı geçmeleri için yeterli olmaktadır. Dolayısıyla kültür derslerinden kalsalar bile ortalamayla bir üst sınıfa geçebilmektedirler. Bu ise öğrencilerin kültür derslerine olan ilgisini azaltan sebeplerden en önemlisi olarak görüşmelerde öne çıkmaktadır.

3.12. Kültür Derslerinden Başarısız Olan Öğrenciler İçin Yapılan Çalışmalar

Araştırmaya katılan öğretmenlerden 9'u derslerinden başarısız olan öğrenciler için daha çok rehberlik tarzı çalışmalar yaptıklarını belirtmişlerdir. Bu görüşlerden bazıları şöyledir:

“Dersim de başarısız olan öğrencilere, başarılı olmaları için izlemeleri gereken yöntem ve metotları söylüyorum, ders dışında birçoğuyla hayatta başarılı olmaları için yapmaları gerekenler konusunda konuşuyorum. Bunun dışında ders harici pek katkımlarını söyleyemem.” (Öğretmen G.Y.)

“Öncelikle dersimden başarısız olan öğrenciler eğer meslek derslerinden geçmeyi garantilemişlerse genelde rahat oluyorlar. Onlara çeşitli ödevler veriyorum. Bazen yazılı bazen sözlü dokümanlar alıyorum. İstedikleri, faydalı olacak kaynaklar sunuyorum. Ders dışında da irtibatta kalarak moral vermeye nasıl başarılı olabileceklerini aktarmaya çalışıyorum. Bizim derslerin de onların gelecek yaşamlarında faydalarına olacağını misallerle açıklamaya çalışıyoruz. Zaten bunu kavrayan öğrenci derse önem vermeye başlıyor.” (Öğretmen S.R.)

“Ders dışı ödevler, egzersizler veriyorum. Aileleriyle görüşmeye çalışıyorum. Başarılı olabilecekleri ödevler verip, kendilerine güvenlerini arttırmaya çalışıyorum.” (Öğretmen E.K.)

“Onlara ve velilerine ders çalışma yöntemleriyle ilgili bilgiler veriyorum.” (Öğretmen M.B.)

“Dersi sevdirmeye, öğrenmeyi öğretmeye, kalıcı ve etkili çalışmaya alıştırmaya çalışıyorum.” (Öğretmen B.O.)

Öğretmenlerden 8’i öğrencilere rehberlik tarzı çalışmaların yanında ders harici eğitsel katkılarının da olduğunu belirtmiştir:

“Ders dışında neden başarısız oldukları konusunda konuşuyorum. Eksik olan taraflarını bulmaya çalışıyorum. İstediklerinde eksik oldukları konuları tekrar anlatıyorum.” (Öğretmen B.D.)

“Öğrenmek isteyen öğrenci için elimden geleni yapıyorum. Ders haricinde de tekrar tekrar anlatıyorum.” (Öğretmen Z.B.)

“Ders içi ve ders dışında ilgileniyorum, sorularını cevaplandırıyorum, kişisel problemlerine çözüm bulmaya çalışıyorum. Ayrıca maddi sıkıntısı olan öğrencilerle yakından ilgileniyorum.” (Öğretmen G.E.)

“Zaten anlayabilsinler diye yapmadığımız şey kalmıyor. Ders harici ayrıca tenefüslerde ve okul çıkışlarında ders anlattığım çok öğrencim var. Onlara testler verip evde de çalışmalarını, soru çözmelerini sağlamaya çalışıyorum.” (Öğretmen T.A.)

“Konuları basite indirgeyerek anlatmaya çalışıyorum. Üniversite mezunu olmanın öneminden bahsedip onları heveslendirmeye uğraşıyorum. Eksik konularını belirleyip üniversite sınavına hazırlık için okul dışında da destek olmaya çalışıyorum.” (Öğretmen N.Ç.)

Öğretmenlerden 8’i ise derslerinden başarısız olan öğrenciler için ek bir çalışma yapamadıklarını ifade etmişlerdir:

“Öğrencilerin ilgisizliğinden dolayı ders haricinde hiç bir etkinlik yapamıyorsun. Çünkü katılan öğrenci sayısı 5-6 kişiyi geçmiyor.” (Öğretmen A.C.)

“Haftada 2 saati olan bir ders için doğrusu yapılabilecek fazla bir şey kalmıyor. Mevcut 2 saatte formalite icabı konmuş diye düşünürüm bazen. Öğrenciyi sınıfta yeterince tanıyamıyoruz ki ders dışı yaklaşımımız olsun.” (Öğretmen D.D.)

“Ders ve okulun diğer evrak işleri sebebiyle fazla ilgilenemiyorum.” (Öğretmen A.E.)

“Alıştırma ve ödev vermek dışında farklı bir uygulamam yok. Öğrenciler okul saatleri dışında okula gelip ders çalışmak istemiyorlar.” (Öğretmen K.A.)

Yapılan görüşmelerde öğretmenlerin daha çok rehberlik tarzı çalışmalara ağırlık verdiği görülmektedir. Bununla birlikte öğrencilerin eksiklerini giderme amaçlı ders dışı eğitsel çalışmalar da yapılmaktadır. Ancak bu tarz etkinliklere öğrencilerin yeterince ilgi göstermediği ifade edilmiştir.

3.13. Derse Zamanında Girme, Devamsızlık Yapmama, Öğrencilerin Sorunlarıyla İlgilenme, Okul Saatleri Dışında Ek Ders Yapma Gibi Konularda Kültür Dersi Öğretmenleriyle Meslek Öğretmenlerinin Değerlendirilmesi

Araştırmaya katılan öğretmenlerden 13’ü derse zamanında girme, devamsızlık yapmama, öğrencilerin sorunlarıyla ilgilenme ve okul saatleri dışında ek ders yapma gibi konularda çoğu öğretmenin elinden geleni yaptığını, esasen bunların meslek veya kültür öğretmeni olmakla alakalı değil, bireysel farklılıklar olduğunu ifade etmişlerdir. Bu konudaki bazı görüşler şu şekildedir:

“Bütün arkadaşlar gerçekten özveriyle çalışıyorlar.” (Öğretmen B.D.)

“Çoğu öğretmenin istekli ve özverili davranmasına rağmen öğrenciler kıymet bilmiyor.” (Öğretmen A.C.)

“Bu konuda genel olarak tüm öğretmen arkadaşlarımın ellerinden geleni yaptığını düşünüyorum.” (Öğretmen T.A.)

“Gerek kültür gerekse meslek dersi olsun; ben bütün öğretmen arkadaşların olmasa bile, çoğunluğun elinden geldiğince fedakâr olduklarına inanıyor ve gözlemliyorum.” (Öğretmen B.O.)

“Meslek dersi öğretmenleri, öğrencilerini bizden daha sık görüyor ve onlarla daha sık iletişim kuruyorlar. Ancak öğrencisiyle hiç ilgilenmeyen meslek öğretmeni de var, öğrencilerinin her adımını takip eden matematik öğretmeni de var. Dolayısıyla bunların çoğu bireysel farklılıklara dayanıyor.” (Öğretmen K.A.)

“Öğrencilerin sorunlarıyla ilgilenme konusunda meslek dersi öğretmenlerinin bizden daha aktif çalışması dışında diğer konularda fark olduğunu düşünmüyorum.”
(Öğretmen A.E.)

Öğretmenlerden 5’i meslek dersi öğretmenlerinin derse zamanında girme ve devamsızlık konularında daha rahat davrandıklarını belirtmiştir:

“Derse zamanında girme konusunda meslekçilerin esnek olduğunu düşünüyorum. Özellikle laboratuvar derslerinde bu durum var. Devamsızlık konusunda çift öğretmen girmeleri gereken derslere tek girip çift göstererek ek ders ücretlerini alıyorlar.” (Öğretmen Z.B.)

“Bu konuda meslek öğretmenlerini daha rahat görüyorum. Biz branşçılar zamanında girme ve devam devamsızlık hususunda onlar kadar rahat değiliz. Genelde vaktinde girilir derse, şahsım adına ilgisizlikten ders dışı etkinlik hiç yapamadım.” (Öğretmen D.D.)

“Meslek öğretmenlerinin aynı sınıfa ders saati daha fazla olduğundan konuyu yetiştirememe gibi bir sıkıntıları yok. O yüzden bazı zamanlar derse zamanında gitme konusunda toleranslı olabiliyorlar. Okula devam anlamında kültür öğretmenleri daha duyarlı diye düşünüyorum. Çünkü gördüğüm kadarıyla izin alan meslek öğretmeni sayısı daha fazla.” (Öğretmen C.T.)

Öğretmenlerden 4’ü meslek öğretmenlerinin öğrencilerle daha fazla ilgilenebildiğini söylemiş, öğrenci ilgisizliğinden dolayı okul harici ek dersler yapmanın zorluğunu ifade etmişlerdir:

“Meslekçiler, ders saatleri fazla olduğu için öğrencilerini daha iyi tanıma imkânına sahipler ve sorunlarıyla kültür öğretmenlerinden daha fazla ilgilenebilme fırsatı buluyorlar. Okul saatleri dışında meslek öğretmenleri ek ders yapmıyorlar. Bizim derslerimizi zaten vaktinde dinlemek istemeyen öğrencinin de ek derse gelmesi zaten komik olur ki gelmiyorlar.” (Öğretmen V.N.)

“Öğrenciyle ilgilenme konusunda o sınıfın dersine kaç saat girdiğin oldukça etkili oluyor. Bence dersten sonra ek derstense öğrencilerle ders dışı etkileşim çok daha önemli. Zaten ders bittiği anda istisnalar hariç öğrenciyi okulda tutmak çok zordur.” (Öğretmen S.R.)

Öğretmenlerden 2'si kültür dersi öğretmenlerinin bu konularda daha dikkatli olduğunu belirtmiştir:

“Kültür dersi öğretmenlerinin daha düzenli olduğunu düşünüyorum.”
(Öğretmen A.O.)

Öğretmenlerden 1'i ise meslek öğretmenlerinin bu konularda daha dikkatli olduğunu ifade etmiştir:

“Meslek öğretmenleri bu konuda daha duyarlı ve disiplinli.” (Öğretmen U.E.)

Yapılan görüşmelerde derse zamanında girme ve devamsızlık yapmama gibi konularda çoğunlukla öğretmenler arası fark olmadığı belirtilse de meslek öğretmenlerinin zaman zaman derse geç girdiğini ve daha fazla devamsızlık yaptıklarını ifade eden öğretmenler de vardır. Öğrencilerin sorunlarıyla ilgilenme konusunda derslerine daha fazla girmeleri sebebiyle öğrencileri daha iyi tanıdıkları için meslek öğretmenlerinin daha aktif olduğu ifade edilmiştir. Ek ders yapmakta ise tüm öğretmenlerin zorlandığı, genel olarak öğrenci ilgisizliği sebebiyle bu tip çalışmalarda zorlanıldığı belirtilmiştir.

3.14. Kültür Dersi Öğretmenlerinin Mesleki Bir Okul Yerine Anadolu, Fen veya Genel Lise Tarzı Bir Okulda Çalışma İsteğinin Değerlendirilmesi

Araştırmaya katılan öğretmenlerden 24'ü şu an çalıştıkları mesleki okul yerine Anadolu, fen, sosyal bilimler veya genel lise gibi akademik eğitime yönelik diğer okullarda çalışmak istediklerini ifade etmişlerdir. Bu görüşlerden bazıları şunlardır:

“Akademik eğitimin amaçlandığı bu okullarda çalışmayı istiyorum. Daha seçilmiş ve ilgili, derse katılan, saygılı, dersin ne demek olduğunu, öğrenilen konunun sınavda ona lazım olacağını bilen ve hedefi olan öğrenciler geliyor bu okullara. Dolayısıyla daha güzel ders işleniyor.” (Öğretmen A.C.)

“Tabi ki bu okulları isterim. Ben adı geçen liselerde de derse giriyorum, orada öğrencinin öğretmene ve kültür derslerine bakışı çok farklı. Liselerin amacı bu dersler olduğu için dersler daha anlamlı daha zevkli oluyor. Orada öğrenciler bizi

daha fazla zorladıkları için öğretmenliği daha fazla hissedip, çalışarak kendinizi geliştirebilirsiniz.” (Öğretmen S.R.)

“Akademik ve mesleki açıdan kendimi yenilemek ve geliştirmek, öğretmenlik mesleğinin tadına varabilmek için Anadolu, fen veya genel lise tarzı bir okulda çalışmak isterim.” (Öğretmen A.E.)

“Bir edebiyat öğretmeni olarak en çok sosyal bilimler lisesinde çalışmak isterdim. İlgi, algı ve seviye açısından farklı bir öğrenci grubu olacağından mesleki anlamda çok daha mutlu olurdum.” (Öğretmen K.A.)

“Evet, bu okulları isterim. Anadolu ya da fen lisesi gibi bir okulda kendi branşım anlamında daha verimli olacağımı düşünüyorum. Öğrencinin sizden beklentisi fazla olunca siz de daha yoğun çalışıyor, araştırıyor, farklı bir takım hazırlıklar yaparak derse gidiyorsunuz. Körelmek yerine, kendinizi yeniliyorsunuz.” (Öğretmen C.T.)

“Tabii ki isterim. Bundan önce genel lise ve Anadolu lisesinde çalıştım. Öğrencilerin ne kadar iyi olduğunu, beni ne kadar mutlu ettiğini biliyorum. Tüm bunlara rağmen o okullarda daha çok yoruluyordum. Ama gerçekten öğretmen olduğumu o okullarda hissettim.” (Öğretmen T.A.)

“Adı geçen okullarda çalışmayı çok isterim. Çünkü hem ders işlemek daha zevkli, hem de öğrencilerle diyalog daha iyi. Ayrıca kendimi mesleki anlamda da geliştirebiliyorum.” (Öğretmen N.Ç.)

Öğretmenlerden 1’i ise meslek liselerinde daha rahat olduğunu ve daha az yorulduğunu ifade edip başka okula geçmek istemediğini belirtmiştir:

“Meslek lisesinde rahata alıştım. Öteki okullarda çalışmak istemem.” (Öğretmen L.G.)

Yapılan görüşmelerde öğretmenlerin neredeyse tamamı mevcut çalıştıkları meslek lisesi yerine branşlarını daha iyi icra edeceklerine inandıkları akademik eğitime yönelik diğer okullara geçmek istediklerini söylemişlerdir. Mesleki okullarda öğrenci seviyesinin yetersizliği ve öğrencilerin ilgisizliği sebebiyle verimliliklerinin düştüğünü, daha az çalıştıklarını ve akademik anlamda gerilediklerini ifade eden kültür öğretmenleri, kendilerini ders anlamında daha çok zorlayacak olsa da

Anadolu, fen ve sosyal bilimler liseleri gibi okullarda görev yapmak istediklerini ifade etmişlerdir. Bu görüşler doğrultusunda kültür dersi öğretmenlerinin, mesleki okullara karşı bir bağlılık duymadıkları ve bu okullardan ayrılma konusunda son derece istekli oldukları anlaşılmaktadır.

3.15. Öğretmenlik Mesleğinin Değeri ve Diğer Mesleklere Göre Daha Önemli Görülmesi

Araştırmaya katılan öğretmenlerin tamamı, öğretmenlik mesleğini diğer mesleklere göre daha önemli ve daha değerli olarak gördüklerini ifade etmişlerdir. Bu görüşlerden bazıları şöyledir:

“Her meslek dalı kendi içerisinde önemlidir. Ancak öğretmenlik mesleğinin öneminin daha fazla olduğunu düşünüyorum. Çünkü vatana millete hayırlı, işini layıkıyla yapan kişiler yetiştirmede öğretmenlerin sorumluluğu daha fazladır.” (Öğretmen G.Y.)

“Öğretmenlik mesleği kesinlikle diğer mesleklere göre daha önemli ve değerlidir. Çünkü biz ailelerin en değerli varlıkları, ülkemizin geleceği olan çocuklarımızı yetiştirip hayata hazırlıyoruz.” (Öğretmen A.E.)

“Öğretmen, insan hayatının en zor dönemiyle uğraşır. Yetişkinliğe kadar devam eden bu süreçte kişilik kazanılır. Bu nedenle pek çok meslekle karşılaştırılınca daha önemli olduğunu düşünüyorum.” (Öğretmen K.A.)

“Mesleğimi seviyorum. Öğretmenlik mesleğinin her meslekten üstün olduğuna inanıyorum. İnsan yetiştiriyoruz. ‘mühendis hata yaparsa 10 kişi ölür, öğretmen hata yaparsa toplum ölür’ sözünü benimsedim. Ancak sosyo-ekonomik koşulların iyileştirilmesi gerekiyor.” (Öğretmen Y.C.)

“Evet, öğretmenlik mesleğini daha önemli görüyorum. Çünkü insana şekil veriyoruz. Bu sebeple iyi yetiştirilen nesiller olursa geleceğe güvenle bakabiliriz.” (Öğretmen G.E.)

“Öğretmenlik özveri gerektiren, sabır isteyen bir meslek. Bizim mesleğimizde kişi sadece maddi anlamda tatmin olma çabası içinde değil; maneviyat da çok

önemli. Manevi anlamda duyduğunuz zaman mesleğinize daha farklı bakmaya başlıyorsunuz. Biz bireyleri hayata hazırlıyoruz ve yıllar sonra dersine girdiğiniz bir öğrenci kaşınıza çıkıp da saygıyla sizi selamlayınca, işte maneviyatı bu noktada yaşıyorsunuz.” (Öğretmen C.T.)

“Öğretmenlik mesleği en kıymetli meslektir. İnsanı şekillendirmek, donatmak, topluma kazandırmak en büyük ve en anlamlı sanattır.” (Öğretmen Ç.A.)

Öğretmenlerden 1’i ise mesleğini değerli ve önemli görmekle birlikte, toplum, yönetici ve bürokratlar gözünde hak ettiği değerin verilmediğini ifade etmiştir:

“Biz mesleğimizi diğerlerinden değerli ve önemli görsek de şu dönemde toplumda en değer verilmeyen meslek oldu. Basında sürekli cezalandırılmakta, yönetici ve bürokratlar gözünde günah keçisi olarak görülmektedir. Maaşı da zaten ortada.” (Öğretmen V.N.)

Yapılan görüşmelerde öğretmenlerin tamamı öğretmenlik mesleğini diğer mesleklerden daha önemli ve daha değerli olarak gördüklerini ifade etmişlerdir. Gelecek nesillerin en iyi şekilde yetiştirilmesinin toplum için önemine değinen öğretmenler, hiçbir mesleğin bu konuda kendileri kadar önemli bir role sahip olmadığını belirtmişlerdir. Ayrıca öğretmenliğin maddi doyumdan çok manevi doyum sağladığı ve bu açıdan da diğer mesleklerden ayrıştığı görüşmelerden anlaşılmaktadır.

3.16. Öğretmenlerdeki Aynı Sosyal ve Ekonomik Şartlar Altında Başka Bir Mesleğe Geçme İsteğinin Değerlendirilmesi

Araştırmaya katılan öğretmenlerden 20’si mesleklerinden memnun olduklarını ve başka bir mesleğe geçmeyi düşünmediklerini ifade etmişlerdir. Bu konudaki bazı görüşler şu şekildedir:

“Kesinlikle öğretmenlikten başka bir mesleğe geçmezdim. Tabi bunu öğretmenlik yapmayan insanların anlaması zordur.” (Öğretmen B.D.)

“İşimden memnunum tabi ki. Ama insan yetiştirmek farklı bir sorumluluk. Değiştirmem gerekseydi belki herhangi bir sektörde kendi işimin patronu olmak isterdim.” (Öğretmen Z.B.)

“Aynı şartlarda farklı bir meslekte çalışmayı düşünmem. Bununla birlikte doktor olmak isterdim. Acıları dindirmek ve hayat kurtarmak çok kutsal bir iş. (Öğretmen K.A.)

“Aynı sosyal ve ekonomik şartlar altında olduğu müddetçe istemezdim.” (Öğretmen Ş.D.)

“Mesleğimden ve branşımdan memnunum, bana en uygun meslek olduğunu düşünüyorum. İnsana değer vermenin ne kadar önemli olduğunu biliyorum, çocukları çok seviyorum. Onlara yararlı olabildiğimi hissettiğim zaman çok mutlu oluyorum.” (Öğretmen G.E.)

“Sosyal ve ekonomik şartları aynı olacaksa farklı bir mesleği asla düşünmezdim. Zamanında bir yıla yakın bir süre özel sektörde çalışmış biriyim ve öğretmenliğe başladıktan sonra kendime şunu söyledim: ‘Hayatımda verdiğim en doğru kararlardan biri öğretmen olmak.’ Mesleğimi seviyorum, bana kattıklarını seviyorum. Herhalde ekonomik şartları çok daha iyi bir meslek teklifinde bile bulunsalar hemen cevap vermez, bir süre düşünürdüm.” (Öğretmen C.T.)

Öğretmenlerden 5’i ise mesleklerini değiştirmeye olumlu baktıklarını belirtmiştir:

“Aynı sosyal ve ekonomik şartlar altında farklı bir mesleğe geçme şansım olsaydı, evet bunu değerlendirirdim. İnsan ruhunu ve bedenini daha az yıprattığını düşündüğüm herhangi bir memurluğu seçerdim.” (Öğretmen A.E.)

“Kesinlikle evet. Diğer bakanlıklarda görev alıp, hissedilir derecede saygınlık ve maaş elde edebilirdim.” (Öğretmen V.N.)

“Evet değiştirirdim. Çünkü aynı sınıfta 40 tane ergenlik dönemindeki gence ‘öğretim’ yapmaya çalışmak meslek liselerinde oldukça zor. Hele de kültür dersi öğretmeniyseniz.” (Öğretmen B.Z.)

“Farklı bir mesleğe geçmeyi isterdim. Kişisel açıdan daha az sorumlu olacağım daha sıradan bir işi tercih ederdim.” (Öğretmen A.O.)

Yapılan görüşmelerde öğretmenlerin büyük bir kısmı mesleklerinden memnun olduklarını ve başka bir mesleğe geçmeyi düşünmediklerini ifade etmişlerdir. Bunun yanında öğretmenliğin maddi ve manevi yıpratıcı etkisi, fazla sorumluluk yüklenmesi, maaş açısından yetersiz olması ve saygınlığının toplumda giderek azalması gibi sebeplerle başka bir mesleğe geçmek isteyen öğretmenler de bulunmaktadır.

BÖLÜM IV

SONUÇLAR, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

4.1. Sonuçlar

Bu çalışmada meslek liseleri ve mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan kültür dersi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları, yarı yapılandırılmış görüşme tekniğiyle nitel desende incelenmiştir. Araştırmada kültür dersi öğretmenlerinin mesleki okullara olan bağlılıklarıyla ilgili detaylı bilgiler elde edilmiştir. Nitel araştırmanın gereği olarak genelleme yapılmamakla birlikte sınırlılıklar kapsamında çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır.

- Kültür dersi öğretmenleri, mesleki bir okulda çalışmaktan dolayı çoğunlukla olumsuz düşüncelere sahiptir. Öğretmenlerin önemli bir kısmı bu okullarda çalışmaktan dolayı memnuniyetsizdirler.
- Mesleki okullarda çalışmak, kültür dersi öğretmenlerine akademik anlamda bir katkı sağlamamaktadır. Bunun en büyük sebebi ilköğretimde ders başarısı düşük olan öğrencilerin meslek okullarını tercih etmesidir. Dolayısıyla öğretmenlerin akademik bilgisinde ilerlemeden ziyade körelme görülmektedir. Bunun yanında öğretmenlik mesleği açısından farklı türden öğrencileri tanıma adına rehberlik anlamında katkıları bulunmaktadır.
- Öğretmenler çoğunlukla görevi bilinci, uzun süreli çalışma ve alışma gibi etkenler ile öğretmenlik mesleğinin gereği olarak kendilerini çalıştıkları okulun türüne bakmaksızın bir parçası olarak görmektedir. Ancak bu durum kişisel olduğu ve okulların kendi iç koşullarına göre de şekillendiği için ikinci

plana itilmişlik hissi ve buna bağılı olarak da okuldan soğuma, mesleki okullarda çalışan birçok kültür öğretmeninde görülmektedir.

- Öğretmenlere göre mesleki okullara yeterince önem verilmemektedir. Ders kitapları ve işlenen müfredat öğrencilerin seviyesine uygun görülmemekte, çeşitli disiplin sorunları bulunmaktadır. Ayrıca maaş olarak da bir düzeltme istenmektedir. Öğretmenlerin Milli Eğitim Bakanlığı ve okul idarelerinden temel beklentisi bu sorunların çözülmesidir.
- Mesleki okulların yapısı gereği birçok konuda idare tarafından meslek öğretmenlerine öncelik tanınmaktadır. Bazı okullarda idarenin farklı davranışları rahatsızlık yaratmakla birlikte, kültür öğretmenlerinin önemli bir kısmı bu durumu okulun ve yapılan işin gereği olarak görmekte ve normal karşılamaktadır.
- Uygulamalı eğitimin temel alındığı mesleki okullardaki öğrencilerin, teorik eğitim üzerine kurulu kültür derslerine bakışı genelde olumsuzdur. Kültür dersi öğretmenleri ders içerisinde eğitim-öğretim faaliyetlerinin zorluğundan disiplin sorunlarına kadar farklı sıkıntılar yaşamaktadır. Bu da birçok öğretmene iş yüklerinin daha fazla olduğunu düşündürmekte, şevklerini kırmakta, derse girme ve kendilerini geliştirmede isteksizlik duygusuna sebep olmaktadır. Aynı okulda çalışan meslek öğretmenlerinin birden fazla öğretmenle derse girmesi ve haftanın belli günleri okula gelmeyip işletmeleri gezmesi genelde kolaylık, rahatlık olarak değerlendirilmiştir. Kültür öğretmenlerinin derse girmek yerine okul dışı faaliyetlerde bulunmaya istekli oldukları görülmüştür ki bu da okullarına olan örgütsel bağlılıklarının düşük olduğunu gösterir.
- Meslek öğretmenlerinin ek ders ile birlikte elde ettikleri aylık gelir, kültür dersi öğretmenlerinden daha fazladır. Aynı kurumdaki çalışanlar arasında yaşanan bu maaş farklılığı, öğretmenlerin bir kısmı tarafından okulun yapısıyla alakalı görülüp normal karşılansa da, diğerlerinde memnuniyetsizlik, motivasyon eksikliği ve haksızlığa uğramışlık gibi duygulara sebep olmaktadır.

- Öğretmenler arası ilişkilerde, meslek veya kültür dersi öğretmeni olmanın önemli bir etkisi yoktur. Bunun yanında meslek öğretmenleri, bölümlerinin ayrı olması ve kendi özel odalarının bulunması sebebiyle öğretmenler odasına fazla gelmemektedir. Dolayısıyla yer yer ilişki azlığı görülmektedir.
- Mesleki okullardaki istenmeyen öğrenci davranışları, hem kültür hem de meslek derslerinde görülmektedir. Ancak ağırlıklı olarak kültür derslerinde rastlanmaktadır. Okulun meslek üzerine olması sebebiyle bu derslerin daha ağırlıklı olması ve mevcut sınıf geçme sisteminin kültür derslerinden kalınsa bile not ortalamasıyla sınıf geçmeye izin vermesi sebebiyle, öğrenciler kültür derslerini önemsemeyerek çeşitli olumsuz davranışlar sergilemektedir. Öğrencilerde görülen başlıca istenmeyen davranışlar şunlardır:
 - Derse ilgisizlik,
 - Ders araç gereçlerini getirmeme
 - Sınıfta cep telefonu kullanımı
 - Gürültü yaparak veya yerinden kalkarak dersin işlenişini bozma
 - Saygısızlık
 - Ahlaki zayıflık
- Mesleki okullarda kültür öğretmenleri, ders haricinde öğrencilere daha çok rehberlik yaparak katkıda bulunmaktadır. Öğrencilerin yeterince ilgi göstermemesi sebebiyle etüt benzeri çalışmalar etkili bir şekilde yapılamamaktadır. Öğretmenlerin bir kısmı da ders harici çalışmalara karşı isteksizdir.
- Kültür ve meslek dersi öğretmenleri arasında derse zamanında girme ve devamsızlık yapmama konusunda benzer olumlu davranışlar bulunmaktadır. Bununla birlikte meslek dersi öğretmenlerinin ilgili konularda daha rahat ve esnek davrandığı ifade edilmektedir.
- Araştırmaya katılan kültür öğretmenlerinin tamamına yakını, mevcut çalıştıkları mesleki okul yerine Anadolu, fen, sosyal bilimler veya genel lise gibi akademik eğitime yönelik diğer okullarda çalışmak istemektedirler. Bu

da göstermektedir ki kültür dersi öğretmenleri, mesleki okullara karşı kayda değer bir bağlılık duymamaktadır ve bu okullardan ayrılma konusunda isteklidir.

- Araştırmaya katılan kültür öğretmenlerinin tamamı, öğretmenlik mesleğini diğer mesleklerden daha önemli ve daha değerli görmektedir. Öğretmenlerin büyük çoğunluğu başka bir mesleğe geçmeyi düşünmemektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin mesleki bağlılıkları yüksektir. Bununla birlikte özellikle maaş ve manevi yıpranma gibi sebeplerle farklı bir alanda çalışmak isteyen öğretmenler de bulunmaktadır.

Araştırma sonuçları incelendiğinde; meslek liseleri ve mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan kültür dersi öğretmenlerinin daha çok devam bağlılığına sahip olduğu görülmektedir. Devam bağlılığında çalışanlar, örgüte yaptıkları bireysel yatırımlar sebebiyle kendilerini örgütte kalmaya zorunlu hissetmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı'ndaki tayin sistemi sebebiyle ataması yapılan veya yer değiştiren öğretmenlerin, tekrar tayin istemeden önce en az 2 yıl yeni okullarında görev yapmaları gerekmektedir. Dolayısıyla öğretmenler, başka bir okula tekrar tayin istemeden önce bu süreyi doldurmak zorundadır.

Bunun yanında öğretmenlik mesleğinin kazandırdığı normatif bağlılık özelliği de birçok öğretmende öne çıkmaktadır. Öğretmenlik mesleğinin doğasıyla gelen gelecek nesilleri en iyi şekilde yetiştirme isteği, topluma hizmet duygusu ve çeşitli ahlaki değerler görüşmelerde sıkça ifade edilmiştir. Ancak bu bağlılığı gösteren öğretmenler de dâhil olmak üzere araştırmaya katılan tüm öğretmenler, alanlarını daha iyi icra edeceklerine inandıkları başka bir okula geçmek istediklerini dile getirmiştir.

4.2. Tartışma

Mesleki okullarla ilgili yapılan akademik çalışmalarda, genelde bu araştırmanın sonuçlarıyla örtüşen bulgular elde edilmiştir.

Anadolu türü meslek liselerindeki öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını incelediği çalışmasında Daniş (2009), örgütsel bağlılığın duygusal, devamlılık ve

normatif bağıllık alt boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit etmiştir. Buna göre meslek öğretmenleri duygusal bağıllık, kültür dersi öğretmenleri ise devamlılık ve normatif bağıllık alt boyutlarında daha fazla bağıllık göstermektedir. Meslek öğretmenlerinin duygusal yönden kurumlarına bağıllık düzeylerinin yüksek olması eğitimin ve okulun meslek ağırlıklı olmasıyla alakalıdır. Bu durum diğer bağıllık boyutlarını gösteren kültür dersi öğretmenlerinde ise olumsuz yansımıştır. Ayrıca çalışma süresine bağlı olarak örgütsel bağıllığın arttığı bulgusu da bu çalışmada yer almaktadır.

Endüstri meslek liselerinde çalışan kültür dersi öğretmenleriyle ilgili bir çalışma yapan Aslan (2008), kültür dersi öğretmenlerinin toplumsal sorumluluk bilinciyle görevlerinin gereklerini en iyi şekilde yerine getirmeye gayret gösterdiklerini ve mesleklerinin toplum için önemini bildiklerini, okulun koşullarından olumsuz etkilenseler de derse zamanında girdiklerini, ancak fiziksel olarak daha fazla yorulduklarını ifade etmiştir. Ayrıca öğretmenlerin uygulanmakta olan sınıf geçme sisteminden rahatsız oldukları, müfredatın mesleki okullardaki öğrenciler için uygun olmadığı bulguları da ilgili araştırmada görülmektedir. Bununla birlikte kültür dersi öğretmenlerinin bu okulda çalışmaktan dolayı memnun olmadığı ve benzer branşlardaki arkadaşlarına okullarını tavsiye etmeyecekleri sonucu ortaya konulmuştur.

Kuşbaşı (2008) tarafından, meslek liselerindeki tarih dersi öğretmenleri üzerine yapılan araştırmanın bulguları incelendiğinde, öğrencilerin hem tarih hem de diğer kültür derslerine karşı motivasyon problemi olduğu, meslek dersleri dışındaki derslerin kendilerine fayda getirmeyeceği düşüncesiyle önemsenmediği, ders saat sayısının az ve müfredatın öğrencilerin seviyesinin üstünde olduğu öğretmenlerce ifade edilmiştir. Ayrıca okul idarelerinin, haftalık programlarda meslek derslerine öncelik tanıdığı ve bu derslerin ihtiyaçlarına kültür derslerinden daha çok önem verdiği belirtilmiştir. Sonuç olarak; tarih öğretmenlerinin büyük çoğunluğunun söz konusu okullarda mesleki doyuma ulaşamadıkları ve diğer ortaöğretim kurumlarına geçmek istedikleri ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte sağlık meslek liseleri ile kız meslek liselerinde sorunların daha az görüldüğü ve öğretmenlerin memnuniyet düzeyinin daha yüksek olduğu araştırmanın bulguları arasında yer almaktadır.

Meslek ve kültür dersi öğretmenlerinin mesleki etkinlikler ve kişisel özellikler açısından birbirlerini nasıl algıladıklarıyla ilgili araştırmasında Kılıç (2009), hem kültür dersi hem de meslek dersi öğretmenlerinin kendi branşlarındaki öğretmenlere yönelik olumlu kişisel ve olumlu mesleki algı puanları ile diğer branşlara yönelik olumsuz mesleki ve olumsuz kişisel algılarının daha yüksek olduğu bulgusunu elde etmiştir. Bu bulgu, öğretmenlerin birbirlerine karşı olumsuz kalıp yargılarının olduğu, buna bağlı olarak da birbirleriyle iyi iletişim kuramadıkları ve güven eksikliği yaşadıkları şeklinde yorumlanmıştır. Meslek dersi öğretmenleri, meslek liseleri dışında başka bir okul türünde çalışma olanaklarının bulunmaması sebebiyle, kültür dersi öğretmenlerine göre okulu daha fazla sahiplenmektedir. Bununla birlikte meslek dersi öğretmenlerinin tenefüslerde ve boş zamanlarında kendi atölyelerinde kalmaları, diğer öğretmenlerin ise okul öğretmenler odasını kullanmaları, öğretmenlerin birbirleri ile iletişim kurmalarını ve birbirlerini daha doğru tanımalarını engellemektedir. Ayrıca okul yönetiminde görev yapanların genelde meslek dersi öğretmeni olması ve okuldaki meslek derslerinin daha fazla olması sebebiyle kültür dersi öğretmenlerinin kendilerini ikinci planda gördüğü, kendilerini okula ait hissetmedikleri söz konusu araştırmada ortaya konulmuştur.

Ersoy (2007), endüstri meslek liselerindeki kültür dersi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin düşük olduğu bulgusunu araştırmasında elde etmiştir. Kültür derslerinin sınıf geçmede önemli bir yerinin olmaması, meslek öğretmenlerine göre daha çok çalışıldığı ancak daha az değer verildiği düşüncesi, öğrencilerin bu derslere ilgisizliği, yeterince ödüllendirilmemek ve kültür öğretmenlerinin düşük ücret alması, mesleki okullardaki kültür dersi öğretmenlerini rahatsız etmekte, motivasyonlarını düşürmektedir. Bununla birlikte bir okuldan başka bir okula tayini çıkan kültür dersi öğretmenlerinin tekrar yüksek bir motivasyon ve yüksek iş doyumuyla yeni görevine başladığı söz konusu araştırmada tespit edilmiştir. Bu sonuç, meslek liselerinde bazı sistemsel değişiklikler yapılması halinde öğretmenlerin bağlılığında artış sağlanacağını göstermektedir.

Meslek lisesi örneğinde öğretmenler açısından örgütsel güven kavramının örgütsel bağlılık üzerine etkilerini inceleyen Çubukçu (2010), yöneticiye güven, çalışanlara bağlılık, yeniliğe açıklık, iletişim ortamı ile örgütsel bağlılık faktörlerinden devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca iletişim ortamıyla duygusal bağlılık

arasındaki ilişkinin diğer ilifkilere göre daha gcl olduğu bulgusunu elde etmiştir. Buna göre olumsuz idareci davranışları, çalışanların okulla bütünleşmesine engel olmakta ve sonuç olarak öğretmenler okullarını değiştirmeyi istemektedirler.

Bunların dışında sonuçları bu araştırmayla tam olarak örtüşmeyen çalışmalar da bulunmaktadır.

Meslek liselerindeki öğrencilerin, kültür ve meslek dersi öğretmenlerine karşı yaklaşımlarını incelediği araştırmasında Dede (2008), meslek liselerindeki öğrencilerin kültür derslerini önemsedikleri, planlı olarak çalıştıkları, derslerin işleniş metodu ve yöntemlerini beğendikleri, kültür derslerinde öğrenilen bilgi ve becerilerin kendilerine meslek hayatlarında yarar sağlayacağına inandıkları gibi sonuçlar elde etmiştir. Öğrenci bakış açısı üzerine kurulu olan söz konusu çalışma, öğretmenlerin değerlendirmelerinin işlendiği bu araştırmayla farklı sonuçlar ortaya koymaktadır.

Meslek ve genel liselerdeki matematik öğretmenlerini karşılaştırdığı araştırmasında Yılmaz (2007), alışma şartları ve olanakları açısından algılanan durum karşısında, meslek liselerindeki öğretmenlerin genel liselerdeki öğretmenlere göre iş tatmin düzeylerinin yüzdelik oranını daha yüksek olarak tespit etmiştir. Bununla birlikte ücret açısından her iki türdeki okullarda da öğretmenlerin tatmin düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür.

4.3. neriler

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, mesleki okullarda çalışan kültür dersi ğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini artırmak amacıyla uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik öneriler aşağıda sunulmuştur.

4.3.1. Uygulayıcılara Yönelik neriler

- Okullardaki idareciler, öğretmenlere karşı tutum ve uygulamalarında daha tarafsız ve adaletli olmalı, öğretmenlerde haksızlığa uğramışlık hissinin oluşmasına neden olmamalıdır.

- Kùltür dersi òġretmenlerini okuldan en çok soġutan etken olarak öne çıkan öġrenci ilgisizliġini giderme adına idare, meslek ve kùltür dersi öġretmenleri ortak çalışmalldır.
- Mevcut sınıf geçme yönetmeliġi sebebiyle meslek liselerinde öġrenci tarafından fazla önemsenmeyen kùltür derslerinin haftalık saat sayısı artırılarak, bu dersler daha önemli hale getirilmelidir.
- Kùltür dersi öġretmenlerinin kendilerini daha çok okulun parçası olarak hissedebilmesi için kendi branş sınıflarını veya laboratuvarlarını oluşturma imkânı saġlanmalıdır.
- Mesleki okullarda ihtiyaca cevap vermeyen ve öġrenci seviyesine uygun olmayan mevcut kùltür dersi müfredatları ve kullanılan kitaplar deġiřtirilmelidir.
- Öġretmenlerin okula olan baġlılıklarını olumsuz etkileyen öġrenci disiplin problemlerini çözüme konusunda yönetmeliklerdeki açıklar giderilmeli, okul idareleri daha duyarlı olmalı ve bu sayede öġretmenin görevini etkili bir şekilde sürdürebilmesi saġlanmalıdır.
- Aynı kurumda çalışan meslek dersi öġretmenleriyle kùltür dersi öġretmenleri arasındaki aylık gelir farkı ve eylül-şubat-haziran dönemlerinde yapılan sınavlardaki ayırtmanlıklarda sadece kùltür dersi öġretmenlerine uygulanan ücret sınırlaması düzeltilmelidir.
- Okul idaresi, tüm personelin bir araya geleceġi sosyal faaliyetler düzenleyerek çalışanların birbirleriyle daha iyi iletişim kurmasını saġlamalıdır. Böylece okula olan baġlılık da artacaktır.
- Ortaöġretime geçiş sınavlarından başarısız olan öġrencilerin meslek liselerinde toplanmasının önüne geçilmelidir. Bu kapsamda diġerlerinden düşük olsa da meslek liseleri için de bir puan barajı olmalı ve altında kalanlar açık liseye veya yaygın eġitim kurumlarına yönlendirilmelidir.

4.3.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Farklı evrenlerde aynı araştırma tekrar edilebilir.
- Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğiyle yapılan bu araştırma, anket yoluyla tekrarlanıp sonuçları karşılaştırılabilir.
- Kültür öğretmenlerinin tamamı yerine seçilen bir branş için araştırma tekrarlanabilir.
- Benzer bir araştırma kültür dersi öğretmenleri yerine sadece idarecileri kapsayacak şekilde yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Aslan, H. (2008). *Endüstri Meslek Liselerinde Kültür Dersleri Öğretmenlerinin Mesleğe ve Kuruma Yabancılaşma Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt: 15, Sayı: 2, S.163-178.
- Balay, R. (1999). İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Etkenleri ve Sonuçları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt: 32, Sayı: 1, S.237-246.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, Sayı: 59, S.125-139.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çakar, N. ve Ceylan, A. (2005). İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı Ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt:6, Sayı:1, S.52-66.
- Çakır, A. (2007). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Ve Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çekmecelioğlu, H. (2007). Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:9 Sayı:1, S.79-97.

- Çetin, F. (2011). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik Ve Örgüt Kültürünün Rolü*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çetin, F., Basım, N. ve Aydoğan, O. (2011). Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik İle İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 25, S.61-70.
- Çetin, M. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çoban, D. (2010). *Okulların Akademik İyimserlik Düzeyi İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Çorbacı, S. (2010). *İlköğretim Okullarındaki Performans Yönetimi Uygulamaları ile Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Çubukçu, K. (2010). *Örgütsel Güven Kavramının Öğretmenler Açısından Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri (Turizm Meslek Liselerinde Bir Uygulama)*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Danış, A. (2009). *Anadolu Teknik ve Anadolu Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (İzmit Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dede, E. (2008). *Meslek Liselerindeki Öğrencilerin Teknik Öğretmenlere ve Kültür Öğretmenlerine Yaklaşımlarının Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık Ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl: 8, Sayı: 15, S.115-132.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri Ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 29, S.37-61.

- Durna, U. (2004). Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 11, Sayı:1, S.191-206.
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt: 6, Sayı:2, S.210-219.
- Erdaş, Y. (2009). *Denizli İl Merkezinde Çalışan İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Erdoğmuş, H. (2006). *Resmi-Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yöneticilerin Kişisel Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ersoy, G. (2007). *Endüstri Meslek Lisesinde Görev Yapan Kültür Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi Ve Değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 1, S.37-55.
- Gümüştekin, G. ve Gültekin, F. (2009). Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 23, S.147-158.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, Ankara.
- Gürkan, G. (2006). *Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- İnce, M., Bedük, A. ve Aydoğan, E. (2004). Örgütlerde Takım Çalışmasına Yönelik Etkin Liderlik Nitelikleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 11, S.423-446.

- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- İnceoğlu, M. (1985). *Güdüleme Yöntemleri*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basın-Yayın Yüksek Okulu Yayınları.
- İşcan, Ö. ve Naktiyok, A. (2004). Çalışanların Örgütsel Bağdaşmalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Alguları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt: 59, Sayı: 1, S.181-201.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kılıç, M. (2009). *Meslek Liselerinde Görev Yapan Meslek Dersi Öğretmenleri ve Kültür Dersi Öğretmenlerinin Mesleki Etkinlikler ve Kişisel Özellikler Açısından Kendilerini ve Birbirlerini Algulamaları*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Kök, S. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari İlimler Dergisi*, Cilt:20, Sayı:1, S.291-310.
- Kuşbaşı, E. (2008). *Meslek Liselerinde Tarih Öğretiminin Öğretmen Görüşlerine Göre Problemleri ve Çözüm Önerileri (Konya Örneğinde)*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Öğüt, A., Akgemci T. ve Demirsel M. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında Örgütlerde İşgören Motivasyonu Süreci. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 12, S.277-290.
- Özdemir, S. ve Muradova, T. (2008). Örgütlerde Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi. *Journal of Qafqaz University*, No: 24, S.146-153.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri Ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 20, S.117-135.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının

- Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı:28, S.1-20.
- Sabuncuoğlu, E. (2007). Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt: 7, Sayı:2, S.613-628.
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bir Yordayıcısı Olarak Okul Kültürü. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, Cilt: 35, Sayı: 156, S.142-159.
- Uygur, A. (2007). Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 1(2007), S.71-85.
- Yağcı, K. (2007). Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Yaklaşımıyla Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 9, Sayı:3, S.114-129.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, E. (2009). İlköğretimde Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının, İş Doyumları ve Okullardaki Örgütsel Yaratıcılık Açısından İncelenmesi. *İlköğretim Online Dergisi* (<http://ilkogretim-online.org.tr>), Cilt: 8, Sayı: 2, S.476-484.
- Yılmaz, N. (2007). *Orta Dereceli Okullardaki Matematik Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri (Lise ve Meslek Liselerinin Karşılaştırılması, Bağcılar İlçesinde Örnek Çalışma)*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yalçın, B. (2009). *Eğitim Örgütlerinde Meyer ve Allen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.

EKLER

EK-1: Görüşme Etik Sözleşmesi

Değerli meslektaşım,

Öğretmenlik mesleği gibi kutsal bir mesleğin fertleriyiz. Her meslekte olduğu gibi bizlerin de yaşadığımız çeşitli sıkıntı ve olumsuzluklar bulunmaktadır. Katılmış olduğunuz bu araştırmayla, öğretmenlerin yaşadıklarına tercüman olmak, sorunlara dikkat çekmek ve öğretmenlerin istek ile ihtiyaçlarını göstererek gelecekte üretilebilecek çözümler için katkıda bulunmaktasınız.

Görüşmemiz sırasında belirteceğiniz düşünceleriniz ve yorumlarınız, bilimsel veri olarak bu akademik çalışmada kullanılacak, hiçbir şekilde kişi ve okul adları açıklanmayacaktır. Dolayısıyla içinizde hiçbir çekince olmadan soruları yanıtlayacağınızı umuyorum. Gönüllü olarak katıldığınız bu araştırmanın sağlam temellere dayanabilmesinin ve öğretmenler için bir fayda sağlayabilmesinin en büyük sebebi, sizin samimiyetle vereceğiniz cevaplar olacaktır.

Görüşmemiz, bir nevi röportaj şeklinde, sizin izninizle ses kaydı alınması veya not tutulması yöntemlerinden birinin uygulanmasıyla olacaktır. Söz konusu ses kaydı veya notlar sadece bu araştırma için kullanılacaktır. Ayırdığınız zaman ve göstermiş olduğunuz samimiyet için şimdiden teşekkür ediyorum.

Araştırmacı:

Katılımcı:

*Ali Burak ATİLA
(burakatila@hotmail.com)*

EK-2: Örgütsel Bağlılık Araştırması Formu

“Meslek Liseleri ve Mesleki Eğitim Merkezlerinde Görev Yapan Kültür Dersi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları” konulu tez çalışmasında elde edilen veriler bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Kişi ve okul adları kesinlikle açıklanmayacaktır. Araştırmanın sağlıklı sonuçlar vermesi ve gerçekten sizlerin görüşlerini aktarabilmesi için lütfen aşağıdaki soruları dürüstçe ve samimiyetle cevaplandırınız.

1. Kültür dersi öğretmeni olarak meslek ağırlıklı bir okulda çalışmayı değerlendirir misiniz?
2. Meslek ağırlıklı bir okulda çalışmanın size avantajlı gelen veya gelmeyen yönleri nelerdir? Size ne tür katkılar sağlayacağını düşünüyorsunuz?
3. Kendinizi bu okulun ne ölçüde bir parçası olarak görüyorsunuz?
4. Çalıştığınız okulda daha mutlu olabilmeniz için okul idaresinden ya da Milli Eğitim Bakanlığı’ndan ne gibi beklentileriniz bulunmaktadır?
5. Okul idaresinin size karşı olan uygulamaları ile meslek dersi öğretmenlerine karşı olan uygulamaları arasındaki farkı değerlendirir misiniz?
6. Meslek dersi öğretmenleri ile sizin aranızdaki iş yükü farkı konusunda görüşleriniz nelerdir?
7. Meslek dersi öğretmenleriyle sizin aranızda kazanılan ücret açısından ne gibi farklar var ve bu sizi nasıl etkiliyor?
8. Çalıştığınız okuldaki branş ve meslek dersi öğretmenleriyle ilişki düzeyinizi değerlendirir misiniz?

9. Öğrencilerin dersinize olan ilgisi hakkında ne düşünüyorsunuz? Bu durum derse girme konusundaki şevkinizi nasıl etkiliyor?
10. Sınıfınızda gözlemlediğiniz istenmeyen öğrenci davranışları nelerdir? Bunlardan hangilerinin sizin dersinizin konusu sebebiyle olduğunu düşünüyorsunuz?
11. Öğrencilerin size ve dersinize karşı olan tavırlarıyla, meslek dersi öğretmenlerine ve onların derslerine olan tavırları arasında ne tür farklar gözlemliyorsunuz?
12. Okulunuzda, dersinizden başarısız olan öğrenciler için neler yapıyorsunuz, onlara ders haricinde nasıl katkıda bulunuyorsunuz?
13. Derse zamanında girme, devamsızlık yapmama, öğrencilerin sorunlarıyla ilgilenme, okul saatleri dışında ek ders yapma gibi konularda kendinizi ve meslek öğretmenlerini değerlendirir misiniz?
14. Mesleki bir okul yerine Anadolu, fen veya genel lise tarzı bir okulda çalışmak ister misiniz? Nedenleriyle açıklar mısınız?
15. Öğretmenlik mesleğini diğer mesleklere göre daha önemli ve değerli olarak görüyor musunuz? Cevabınızın nedenlerini açıklar mısınız?
16. Aynı sosyal ve ekonomik şartlar altında farklı bir mesleğe geçme şansınız olsaydı bunu nasıl değerlendirirdiniz? Cevabınız “evet” ise hangi mesleği, neden seçerdiniz?

EK-3: Anket İzin Onayı

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.0.34.24.01-020-/130011
Konu : Anket (Ali Burak ATİLA)

14./10/2011

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün 05/10/2011 tarihli ve 774 sayılı yazısı.
b) Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi.
c) Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Araştırma Geliştirme Dairesi Başkanlığının 11/04/2007 tarih ve 1950 sayılı emri.
d) Millî Eğitim Komisyonunun 12/10/2011 tarihli tutanağı.

Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans öğrencisi Ali Burak ATİLA'nın "Meslek Liseleri ile Mesleki Eğitim Merkezlerinde Görev Yapan Kültür Dersleri Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları" konulu tezine ilişkin İlimiz Üsküdar, Kadıköy, Ataşehir ilçelerindeki resmi meslek liseleri ve mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlere yönelik araştırma yapmak isteği hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Yüksek Lisans öğrencisi Ali Burak ATİLA'nın söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda ilgi (c) Bakanlık emri esasları dahilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun mütalaa edilmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde Olurlarınıza arz ederim.

Dr. Muhammed YILDIZ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
13 / 10 / 2011
Harun KAYA
Vali a.
Vali Yardımcısı

NOT: Verilecek cevapta tarih, numara ve dosya numarasının yazılması rica olunur.
STRATEJİ GELİŞTİRME BÖLÜMÜ E-Posta: sgb34@meb.gov.tr
ADRES: İl Millî Eğitim Müdürlüğü D Blok Bab-ı Ali Cad. No:13 Cağaloğlu
Telefon: Snt.212 455 04 00 Dahili: 243, Faks: 212 520 05 64 Şb.Md.: 212 511 16 65

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.0.34.24.01-020-/131215
Konu : Anket (Ali Burak ATİLA)


18./10/2011

MALTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜNE

İlgi : a) 05/10/2011 tarihli ve 774 sayılı yazınız.
b) Valilik Makamının 14/10/2011 tarih ve 130011 sayılı Onayı.

Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans öğrencisi Ali Burak ATİLA'nın "Meslek Liseleri ile Mesleki Eğitim Merkezlerinde Görev Yapan Kültür Dersleri Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları" konulu tezine ilişkin anket çalışmasını İlimiz Kadıköy, Üsküdar, Ataşehir ilçelerindeki resmi meslek liseleri ve mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlere yönelik yapmak isteği ilgi (b) Valilik Onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda gerekli duyurunun anketçi tarafından yapılmasını, işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.


Metin TAŞDEMİR
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EKLER:

Ek-1 Valilik Onayı.
Ek-2 Anket Soruları.

NOT: Verilecek cevapta tarih, numara ve dosya numarasının yazılması rica olunur.
STRATEJİ GELİŞTİRME BÖLÜMÜ E-Posta: sgb34@meb.gov.tr,
ADRES: İl Millî Eğitim Müdürlüğü D Blok Bab-ı Ali Cad. No:13 Çağaloğlu
Telefon: Snt.212 455 04 00 Dahili: 243, Faks: 212 520 05 64 Şb.Md.: 212 511 16 65