

Öğretmenlerin Mesleki Bağlılığını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi

Examining the Factors Affecting Teachers' Professional Commitment

ÖZET

Bu projenin amacı branş gözetmeksizin öğretmen mesleki bağlılığını etkileyen unsurların belirlenmesi ve bu unsurların varsa alt başlıklarıyla detaylı bir şekilde incelenmesidir. Proje hazırlanırken nitel araştırma yöntemi ve durum çalışması deseninden yararlanılacak olup bu çalışmaya kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemiyle belirlenen farklı branşlardan seçilmiş olan toplam 30 öğretmen katılmıştır. Araştırma verilerinin toplanmasında araştırmacı tarafından ilgili alan yazına ve uzman görüşlerine dayalı olarak geliştirilmiş olan yarı yapılandırılmış bir görüşme formu kullanılmıştır. Araştırma verileri içerik analizi tekniği ile çözümlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre , işini severek yapan öğretmenlerin mesleki bağlılığının da arttığı, öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının daha iyi ve olumlu olması açısından mesleki doygunluğa ulaşmalarının gerektiği, öğretmenlerdeki mesleki bağımlılık olumlu yönde olursa verimin de artacağı, öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının artması için öğretmenlerin toplumdaki saygınlığının artırılması gerektiği görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Mesleki Bağlılık, Nitel Araştırma, Durum Çalışması, Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu, İçerik Analizi

ABSTRACT

The aim of this project is to determine the factors affecting the professional commitment of teachers regardless of the branch and to examine these elements in detail with subtitles, if any. While preparing the project, qualitative research method and case study design will be used, and a total of 30 teachers selected from different branches determined by easily accessible sampling method participated in this study. A semi-structured interview form developed by the researcher based on the relevant literature and expert opinions was used for the collection of research data. The research data were analyzed by content analysis technique. According to the results of the research, the professional commitment of teachers who do their job fondly increased, It is seen that teachers need to reach professional satisfaction in order to have a better and positive professional commitment, if the professional dependency of teachers is positive, the efficiency will increase, and the prestige of teachers in the society should be increased in order to increase the professional commitment of teachers.

Keywords: Teacher, Professional Commitment, Qualitative Research, Case Study, Semi-Structured Interview Form, Content Analysis

GİRİŞ


Problem Durumu


İnsanoğlu yaşamı boyunca devamlı olarak bir takım ihtiyaçlar, beklentiler içindedir ve çevresiyle bir etkileşim ağı içerisinde hayatını sürdürür. Bu sebeple insan, bir fikre, bir gruba, bir bireye, bir örgüte ya da bir mesleğe, kısacası kendisinden daha kudretli, daha büyük bir güce bağlılık beslemek suretiyle yaşamını güven içinde sürdürme gayreti içindedir. İnsanoğlunun tek başına hayatını devam ettirebilmesi çok güçtür, bu güçlükler ek olarak kendini koruma dürtüsü, hem manevi hem de maddi açıdan mutlu olabilme gayreti gibi etkenler sebebiyle bağlılık duygusu geliştirme eğilimindedir.

Bağlılık maddi ve manevi boyutlarda ortaya çıkabilmektedir, maddi düzeyde bir insanın bir mesleğe kendini bağlı hissetmesi ile manevi boyutta bir insanın bir dine mensubiyetinden dolayı oluşan bağlılık arasında fark vardır. Bu farklılık kişinin bağlılığının hangi olguya göre değiştiği ve bu bağlılık sonucunda kazanacağını düşündüğü hazzın durumuna göre değişiklik göstermektedir. İnsanların para kazanmak ve hayatlarını idame ettirmek için sahibi oldukları mesleklerine olan bağlılıkları, üzerinde düşünülmesi ve araştırmalar yapılmasını gerektirecek kadar önemli bir husustur. Mesleki bağlılığın durumu ve seviyesi bireylerin yapmakta oldukları meslek bağlamında içinde

Ömer Candan¹ 

Osman Işık² 

Ali Bozkurt³ 

Melike Alan⁴ 

Yunus Emre Türkmen⁵ 

Hazar Kaplan⁶ 

How to Cite This Article

Candan, Ö., Işık, O., Bozkurt, A., Alan, M., Türkmen, Y. E. & Kaplan, H. (2023). "Öğretmenlerin Mesleki Bağlılığını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi"

International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:9, Issue:111; pp:6999-7009. DOI:

<http://dx.doi.org/10.29228/sssj.70026>

Arrival: 12 March 2023

Published: 31 May 2023

Social Sciences Studies Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹ Okul Müdürü, Altınkeçi Halk Eğitimi Merkezi Müdürlüğü, Konya, Türkiye. ORCID NO: 0009-0009-1226-3223

² Okul Müdürü, Kadınhanı Halk Eğitimi Merkezi Müdürlüğü, Konya, Türkiye. ORCID NO: 0009-0001-9225-8273

³ Okul Müdürü, Sarayönü Halk Eğitimi Merkezi, Konya, Türkiye. ORCID NO: 0000-0002-2617-5058

⁴ Okul Müdürü, Yüksel Özden İçil Anaokulu, Konya Türkiye. ORCID NO: 0009-0002-7512-3710

⁵ Müdür Yardımcısı, Kadınhanı Halk Eğitimi Merkezi, Konya, Türkiye. ORCID NO: 0009 0004 1330 158X

⁶ Müdür Yardımcısı, Yeşilyuva Ortaokulu Küçükçekmece, İstanbul Türkiye. ORCID: 0009-0001-7408-6869

buldukları örgütlerde kalma niyetlerini ya da bu örgütlerden ayrılma niyetlerini belirleyen, bu niyetleri etkileyen yegane unsurdur. Mesleğini seven ve bağlılık düzeyi yüksek olan bir insan, çalışmakta olduğu örgütte, çok hayati olmamak kaydıyla bazı sorunlar yaşasa da, o örgütten ayrılmayı düşünmez. Bu bağlamda araştırmanın konusunu oluşturan öğretmenlerin mesleki bağlılıkları hususu, mesleki bağlılığın bu kutsal mesleği yürüten öğretmenlere olan yansımaları, görevlerinin ve toplumsal statülerinin öneminden ve de yetiştirdikleri öğrencilerin ülkenin geleceğine yön verme potansiyelleri sebebiyle çok büyük öneme sahip bir konudur.

Mesleki bağlılık konusunda alan yazın incelendiğinde bu kavramla ilgili olarak bir çok tanımlamanın yapıldığı görülmektedir. Bu tanımlamalar incelendiğinde ilk göze çarpanlardan birisi Greenhaus (1971)'in yapmış olduğu tanımlamadır. Ona göre meslek bağlılık, “kişilerin yürütmekte oldukları mesleklerini hayatları için önemli bir durum olarak düşünmeleridir”. Konu ile ilgili olarak ortaya konulan başka bir tanımlamada ise mesleki bağlılık “kişilerin bir takım alanlarda bilgi, beceri, yetenek ve uzmanlık kazanmak maksadıyla yürütmekte oldukları çalışmalar neticesinde bu mesleğin hayatlarındaki önemi ve kişilerin mesleklerini yaşamlarının neresine koyduklarıdır” (Baysal ve Paksoy, 1999).

Belirli alanlarda eğitim yoluyla, deneyim yoluyla ya da ikisinin birlikte kullanılması suretiyle kazanılan bilgi, yetenek ve alışkanlıklar konu olduğunda aynı mesleklerde çalışanların benzer davranış kalıpları içine girdikleri görülmektedir. Bu durumun tersi süreçlerin yaşandığı da olmaktadır. Zira bazı insanlar mesleklerinin gereklerini en iyi şekilde yerine getirmeye, statülerine uygun hareket etme gayreti içine girmeye, mesleğin gerektirdiği etik ve ahlaki kurullara uyma konusunda hassasiyet göstermeye, çalışkan olmaya, kendilerini daha da geliştirmeye, mesleklerinde en iyi yerlere gelmeye gayret gösterdikleri halde bazı insanların ise mesleğin kazandırdığı nitelikleri geliştiremediklerine, kendilerine mesleklerine adayamadıklarına şahit oluruz. bu gibi insanların meslekte köreldikleri, zamanla dejenere oldukları görülmüştür. İnsanların mesleklerine atfettikleri önem, mesleğin saygınlığına olan inançları, mesleklerini sevmeleri ve mesleğin geleceğine yönelik fikirleri mesleğe olan bağlılıkları konusunda belirleyici rol oynamaktadır. Mesleki saygınlık olgusu toplumun o mesleğe bakış açısıyla ilgili bir durumdur. O mesleğin toplum nezdinde ne kadar önemli olduğu, mesleğe duyulan güven ve takdir edilebilme seviyesi gibi durumlar hep mesleki prestij ile ilgilidir. Mesleki saygınlık sübjektif bir kavramdır ve kişiden kişiye değişim gösterebilir. Zaman içerisinde değişmekle beraber bazı meslekler toplumun bir kesimince saygın kabul edilirken bazı meslekler için aynı durum geçerli olmayabilir (Çakır, 2001: 55-56).

Mesleki bağlılığı etkileyen faktörler, yapısal ve demografik özelliklerden oluşan “Bireysel Faktörler” ile temel iş özellikleri ve mesleğin yapısına ilişkin faktörleri içine alan “Kişiyeye Bağlı Olmayan Faktörler” olmak üzere iki bölümde incelenecektir.

Ülkelerin sosyo-ekonomik gelişmelerinin en önemli kaldıraçlarından birisi olan eğitimin, bu özelliğinden kaynaklı olarak bir takım dinamiklerin birbirleri ile etkileşimini ve farklı kaynaklardan beslenmekte olan problemleri bulunmaktadır. Sistemin işleyiş süreçleri, kurumsal bağlamda yaşanan problemler, öğrencilerle ilişkili olgular ve öğretmenlere bağlı olarak ortaya çıkan değişkenler şeklinde gruplandırılabilir. Öğretmenlik mesleği ülkemizde de tüm dünyada olduğu gibi kutsal bir meslek olarak saygı görmektedir. Öğretmenlerin toplumun geneli tarafından kutsal kabul edilen mesleklerini devam ettirirken elde ettikleri başarının, başta bireyleri, aileleri, toplumu, devleti ve gelecek nesilleri direkt olarak etkileme potansiyeli bulunmaktadır. Öğretmenler toplumun hemen hemen tüm kesimlerinde hizmet veren meslektekileri eğiten insanlardır. Ülkenin refah seviyesinin artmasında, ekonomik ve toplumsal kalkınmada, dönüşüm ve gelişmenin sağlanmasında, insanların sosyalleşerek topluma entegre olmasında, kültürel mirasın gelecek nesillere aktarılmasında, nitelikli işgücü kaynağının yaratılmasında öğretmenlerin ve öğretmenlik mesleğinin üstlendiği rol çok büyüktür (Çelikten, Şanal, Yeni; 2005).

Amaç

Öğretmenlerin mesleki bağlılığı ve bu durumu etkisi altına alan faktörlerin incelenmesi amacıyla bu çalışma hazırlanmıştır. Çalışmanın alan yazına öğretmenlerin mesleki bağlılığını engelleyen olguların ortaya çıkarılması, mesleki bağlılığın etkilediği durumların belirlenmesi açısından önemli katkılar sunacağı kanaati hasıl olmuştur.

Önem

İnsanoğlu yaşamının büyük bir kısmını yürütmekte oldukları mesleklerini icra ederken geçirmektedir. Bu durum sebebiyle insanlar için meslekleri, hayatlarının odağında önemli bir yer kaplamaktadır. Mesleğin bireyin hayatında ne denli önemli bir yere sahip olduğu mesleki bağlılık kavramı ile açıklanmaktadır. İnsanların mesleki bağlılıklarının olumlu ve olumsuz bir durum göstermesi onların örgütte kalma ya da örgütten ayrılma niyetlerini ortaya koyar. Mesleki bağlılık neticesinde ortaya koyulan örgütte kalma ya da örgütten ayrılma niyetlerinin net bir şekilde anlaşılabilmesi yerlerden biri de hiç şüphesiz eğitim kurumlarıdır.

Bu çalışma eğitim kurumlarının en önemli yapı taşları olan öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını ve bu bağlılığı etkisi altına alan faktörlerin incelenmesi amacıyla hazırlanmış, konu hakkında literatürde hazırlanan araştırma ve çalışmalar belli kriterler vasıtasıyla analiz edilmiştir. Yapılan bu çalışma, mesleklerin en kutsallarından birisi olarak görülen öğretmenlik mesleğinin ve bu mesleğe mensup bireylerin görevlerine olan bağlılıkları ve bu durumu etkisi altına alan etmenlerin belirlenmesi öğretmenlerimize ve eğitim sistemine ışık tutacak önemli kaynak konumundadır.

Sınırlılıklar

Araştırma yarı yapılandırılmış bir görüşme formu ile sınırlıdır.

Tanımlar

Mesleki Bağlılık: Kanungo'ya (1982) göre mesleki bağlılık, "kişilerin ruhsal anlamda meslekleri ile özdeşleşmeleri durumu ile alakalı bilişsel bir olgudur (Akt. Karacaoğlu, 2005).

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Mesleki Bağlılık Kavramı

Arapçadan dilimize uyarlanana bir kelime olan meslek kelimesi, önceden belirlenen hedef ya da amaç için yola çıkma, bir işin yapılabilmesi amacıyla belirlenmiş ve kabul görmüş seçenekler, yollar anlamı taşımaktadır. Terim anlamı itibariyle ise meslek kelimesi, kendine özgü normları ve kaideleri olan, o işe yönelik özel bir eğitim alınması gerekliliği bulunan, iş yapma ve çalışma sahaları anlamına gelmektedir (Çakır, 2001). Literatür incelendiğinde meslek kavramı ile ilgili olarak bir çok tanımlamanın yapıldığı görülmüştür. Bu tanımlardan bazıları şunlardır; kişilerin yaşamları için önem arz eden işlerini yürütmek ve para kazanmak amacıyla belli bir takım işlerde, belli süreler dahilinde çalışmaları, eylemde bulunmaları (Lee ve arkadaşları, 2000), toplumsal ve bireysel yaşam için mecburi bir işbölümü, insanın ve toplumun temel ihtiyaçlarının giderilmesi fiili (Karacaoğlu,2005), bu tanımlamalara örnek teşkil etmektedir. Yapılan bu tanımlamalara göre bir işin meslek kabul edilebilmesi için şu nitelikleri taşıması gereklidir (Başaran,2007);

Toplumların giderilmesi mecburi ihtiyaçları meslekler vasıtasıyla karşılanır.

Meslekler salt olarak bireysel tatmin için değil toplumun ve diğer bireylerin yararına da yürütülen bir süreçtir.

Meslek bir takım sistematik eğitimler ile kazanılan kaabiliyet ve bilgilere dayanır.

Meslekler araştırma ve deneylerle geliştirilerek zamanla kendine has tekniklere sahip olurlar.

Meslekler parasal gelir elde etmek için yürütülen işlerdir.

Mesleklerin toplum nezdinde kabul edilen bir takım etik kurulları bulunmaktadır. Dolayısıyla gelip geçici veya günlük her çalışma meslek değildir.

Yukarıda sayılan niteliklerden yola çıkarak öğretmenliğin bir meslek olduğu sonucuna ulaşabiliriz. Eğitimin topluma sunulması, öğretme ve öğrenme fiilleri kolay yürütülebilen eylemler değildir, bireyin demografik niteliklerine göre bilişsel ve ruhsal gelişiminin tüm yönleriyle gözlemlenmesi, bu gözlemlerden elde edilen sonuçlar ışığında onlara yaklaşılması ve eğitim sistemin de bu sonuçlar dikkate alınarak yapılandırılması gerekmektedir. Öğretmenlerin öğretme eylemini gerçekleştirmesi için gerekli olan ilke ve yöntemleri öğrenmeleri, eğitim psikolojisi alanında gelişim göstermeleri ve mesleklerini en iyi şekilde icra edebilmek için gerekli olan tüm kazanımları elde etmeleri gerekmektedir. Bazı araştırmacılar meslek kavramı ile aynı anlamda kullanılan iş kavramını, meslekten ayıran en belirgin örnekleri şu şekilde sıralamışlardır; İş kavramı kısa ya da geçici bir faaliyet olabilir ancak meslek kavramı uzun süreli yürütülen bir eylemdir ve devamlılığı bulunmaktadır (Çakır, 2001).

Literatüre bakıldığında mesleki bağlılık olgusunun ilk defa Greenhaus tarafından 1971 senesinde açıklandığı anlaşılmaktadır. Yine alan yazında bu konuda bir çok tanımlamanın yapıldığı da görülmektedir. Örneğin Greenhaus (1971), kişilerin hayatlarında mesleklerine önem atfetmesi diye tanımlarken, Ferris (1984), yapılan meslek için harekete geçmeye, gayret sarfetmeye hevesli olma ve meslekte kalabilmeyi arzulamak aynı zamanda da o meslekle özdeşim kurabilme yeteneği, kudreti şeklinde tanımlamıştır. Yine başka bir çalışmada bir mesleğin bireyin hayatında günden güne daha büyük yer tutması, öneminin artması şeklinde tanımlanmıştır (Morrow, 1983).

Geniş kapsamlı anlatımıyla mesleki bağlılık kavramı bireylerin yürütmekte oldukları meslekleri ile alakalı olarak yapmış oldukları çalışmalarda kazanmış oldukları tecrübeler, bilgiler ve beceriler sonucunda o mesleği hayatlarının odağı haline getirmeleri, o meslekten haz duymaları, mesleği içselleştirmeleri ve de meslekte kalarak hayatını devam ettirme arzusunun duygusal anlamda ağır basması şeklinde ifade etmek mümkündür. Bir birey hayatının

uzun yıllarını bir meslek için tüketip, o meslek o birey için önemli bir konuma gelmeye başladığında, meslekle ilgili olarak bir özümseme gerçekleşecektir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007).

Morrow tarafından yapılan bir çalışmada “iş bağıllığı” adı altında bir model ortaya atılmıştır, bu çalışmada ve mesleki bağıllık kavramını ilk olarak ortaya atan Greenhaus’un kariyer bağıllığa konusunda yapmış olduğu çalışmada mesleki bağıllık kavramının üç adet alt düzeyinin bulunduğu belirtilmektedir. Bu alt düzeyler aşağıdaki gibidir;

İşe Yönelik Genel Tutum: Mesleğin yürütülebilmesi için ihtiyaç duyulan işlere yönelik geliştirilen değer yargılarını ve ilkeleri açıklayan düzeydir. Bu seviyede insan ile iş yaşamı bir etkilemiş içindedir ve birbirleriyle özdeşleşmiş haldedirler (Başaran, 2007).

Mesleki Planlama Düşüncesi: Bu düzey bireylerin meslekleriyle alakalı bir takım yatırımları hayata geçirdiği düzeydir. Birey kendisini yetiştirmek, kariyerini yükseltmek ve mesleki gelişimini arttırmak amacıyla uzun dönemlere yayılmış planlamalar kurgulamaktadır (Başaran, 2007).

İşin Nispi Önemi: Bu düzeyde iş ile alakalı ve de iş dışında gerçekleştirilen fiiller arasındaki tercihlerin açıklanması için gerekli olan hususların bulunduğu düzeydir.

İnsanların hayata dair tatminlerinin artması mesleki bağıllık ile yakından alakalıdır, bunun nedeni mesleki yaşamların hayatımızda çok önemli bir yere sahip olmasıdır. Bireyin mesleğine bağlı olması, mesleğinden ayrılmayı düşünmemesi ve bireyin yaşam tatmini ile pozitif ilişkili olması beklenmektedir. Yapılan bir çalışmada mesleki bağıllıktan söz edilebilmesi için üç gerekçenin bulunması gerektiği belirtilmiştir, bu gerekçeler,

Meslekle ilgili olan ilkelere, değer yargılarına ve hedeflere inanmak ve bu olguları içselleştirmek,

Mesleğin yürütülmesi için gerekli olan gayreti isteyerek sergileme arzusu,

Meslekteki üyeliğin sürekliliğinin arzu edilmesi (Morrow 1983).

Mesleki bağıllık kavramı mesleği icra eden işgörenler, örgütler ve bir ülke için büyük önem arz eden konulardandır, işgörenlerin mesleklerini olan bağıllıkları yapılan işin çok önemli olduğu algısını yaratmalarına sebep olmakta ve motivasyon sağlamaktadır. Mesleki bağıllığı yüksek olan bireyler kendi istek ve arzularıyla mesleklerinde gelişim gösterecek davranış kalıpları sergileyerek, meslekleri ve bu mesleği icra ettikleri örgütler yararına gayret gösterme çabasına gireceklerdir (Kaya ve Zerenler, 2014).

Öğretmenlerde Mesleki Bağıllık

Bağıllık kavramı topluluk, toplum ve sosyal gruplar ile ilgili bir kavramdır, bu kelime sadakat ve sadık olmak durumu şeklinde de ifade edilmektedir. Bağıllık kavramı yüksek derecede yoğun bir duyguyu anlatmaktadır, bir başka bireye, bir düşünceye, bir inanca, bir kuruma, örgüte ya da bir ülkeye yani kendimizden daha kudretli bir yapıya bağlanmayı bünyesinde barındırmaktadır. Bir çalışmada bağıllık bir bireyin bir davaya, bir hedefe ya da amaca kendisini tam olarak adanması, bir askerin vatani için şehit olması ya da bir futbolcunun takımına kendisini adanması şeklinde tanımlanmıştır (Bayram,2005). Başka bir çalışmada ise bağıllık kavramı, “bu hissiyatı yaşayan bireye bir fikre, bir başka bireye ya da gruba karşı önceden hazırlayan davranış kalıplarıdır” şeklinde ifade edilmiştir .Bağıllık kavramı bireylerin eylemlerine, bir nesne veya bir faaliyetin önemsenip içselleştirilmesine ilişkin fikir ve inançlarına üst seviyede bağlı olma durumu biçiminde tanımlanan bilişsel süreçlerdir. Bağıllık insan farkına varmadan davranış ve eylemlerini bir amaca yönlendiren, insanı bu yönde zorlayan, sürece iten bir kontrol mekanizmasıdır. Buna ek olarak olayın başında yapacağımız eylemlerin sonuçlarını tahmin edemesek bile gerçekleştirdiğimiz fiilleri bize yaptıran dinamik yapıdaki itici güçlerdir (Salancik, 1977). Bazı araştırmalarda çalışanların bağıllığı değiş tokuş ve takas penceresinden incelenmiştir.

İşgörenlerin bağıllığını anlatmak için daha çok örgüte olan bağıllıktan yola çıkıldığı görülmektedir. Bu konuda misal vermek gerekirse Mowday, Steers ve Porter (1979) bağıllığı, örgütlerin amaç ve misyonlarını kabullenme, bu amaç ve misyona çok kuvvetli bir düzeyde inanma, örgüt için gücünün yettiği kadar çaba göstermeye istekli olma ve örgüte aidiyet konusunda yüksek derecede arzulu hissetme şeklinde tanımlamaktadırlar. Aynı şekilde Meyer ve Allen (1990), bu kavramı örgütle işgören arasındaki ilişkiyi anlatan, örgüte aidiyeti devam ettirebilme ya da sonlandırma karar süreçlerini etkisi altına alabilen ruhsal durum şeklinde tanımlamışlardır. Daha genel olarak bakıldığında ise çalışanın bağıllığı, bağlandığı şeyin hedef ve değerlerine güçlü bir şekilde inanma, kendisinden beklenenleri gönüllü bir şekilde yerine getirme, bağlanılan şeyin iyiliği için gayret gösterme ve bağlanılan şeye bağıllığını devam ettirme kararlılığında olma olarak tanımlanabilir. İnsanlar tek bir cisme ya da bazı ilkelere değil günlük hayatının doğal akışı neticesinde pek çok ilkeye, değer yargısına, cimse de bağıllık gösterebilmektedir. Daha önce de bahsedildiği gibi insanların bağıllıkları içsel dünyalarındaki güdülerden kaynaklanmaktadır. Bir

işgörenin yönetim süreçlerinde görev alanlara, denetleme için gelenlere, aynı mesleği yürüttüğü meslektaşlarına, ürünlerin sunulduğu tüketicilere yani müşterilere ya da belli bir takım değer yargılarına bağlanabilir (Celep, 2014). Aynı şekilde çoklu bağlılık olgusu öğretmenler için de geçerlidir. Bir öğretmen, öğrenme faaliyetlerine yani işe, okula, meslektaşlarına ve öğrencilere bağlanabilir. Öğretmenlerin bağlılığıyla ilgili çalışmalar incelendiğinde, bazı araştırmacılar bağlılığı tek boyutlu bir yapı olarak görmekte iken, bazıları ise örgütsel ve mesleki bağlılık olarak iki boyutlu olarak sınıflandırmaktadır.

Bu sınıflandırmalardan başka türlü, öğretmenlerin mesleki bağlılığını anlatmak için geliştirilmiş sınıflandırmalar da mevcuttur. Yapılan bir çalışmada öğretmenler için dört tür mesleki bağlılıktan söz edilmiştir. Bu bağlılık türleri okula, okulun belirlediği akademik hedeflere, öğrencilere ve etkili ve verimli bir şekilde öğretim faaliyeti yürütülmesini sağlayacak olan bilgi kaynağına olan bağlılıktır. Öğretmenlerin mesleki bağlılığı ile alakalı yukarıdakine benzer ve daha çok boyutlu bir bağlılık modelini de Dave ve Rajput (1998) tavsiye etmektedir. Bu çalışmada önerilen bağlılık boyutları ise aşağıdaki gibidir;

Öğrenciye bağlılık: öğrencisini içten gelerek, temiz duygular ile sevmek, her türlü yardıma hazır olabilmek, öğrencinin her kademedeki gelişim göstermesi için çaba harcamak,

Topluma bağlılık: toplumun, kültürel, demokratik ve sosyolojik ilkelerinin ve değer yargılarının gelişmesi için çaba harcamak ve farkındalık yaratmak,

Mesleki bağlılık: mesleki etik ve meslek bilinci geliştirmek,

Mükemmel başarıya bağlılık: öğretmenin sınıfta ve okulda yapması gereken her şeye ilişkin sorumlulukları ve öğretmen rollerine ilişkin bakışlar,

Temel insani değerlere bağlılık: derslikte ve gruplar içinde samimi ve tutarlı bir düzeyde tarafsız kalabilmek, dürüstlük, örgüte sadakat gibi konularda öğrencilere ve diğer eğitim paydaşlarına örnek olabilmek. Öğretmenlerin mesleki bağlılık noktalarıyla alakalı yapılan tüm bu sınıflandırmalar ışığında, bu mesleğe üye bireylerin daha çok faaliyet gösterdikleri okullarına, öğretme eylemine, öğrencilerine ve aynı mesleği paylaştığı arkadaşlarına olmak üzere dört başlıkta yoğunlaşan bir mesleki bağlılık gösterdikleri anlaşılmaktadır. Yapılan bir çalışmada okula olan bağlılık, hedef ve değer yargılarına bağlı olabilmek, bu faktörleri kendi şahsi amaç ve ilkeleri ile bir arada kaynaştırabilme, okulun faydasına olacak işlerde gayretle çabalama şeklinde tanımlanmıştır (Balay, 2014). Buna ek olarak okulda kalmaya devam etme arzusunun da kapsamaktadır bu kavram (Celep, 2014).

Aynı mesleği yürüten meslektaşların sunmuş oldukları desteği en fazla önemseyen grup göreve yeni başlayan yeni öğretmenlerdir. Meslektaşları ile sağlıklı kurulan iletişim ve etkileşim, bu mesleği yürütenlerin hissettikleri yalnızlık hissiyatını ortadan kaldırmakta, tüm meslektaşların aynı işi yürütmek amacıyla bir arada olduklarını düşünmek suretiyle, rahatlama sağlamaktadır (Firestone ve Pennel, 1993). Meslektaşların birbirlerine olan bağlılıkları, aynı işi yapan çalışma arkadaşları ile özdeşleşme eylemi ve birbirlerine olan bağlılıklarını anlatmaktadır. Öğretmenler kendilerine örnek teşkil etmeleri için belirledikleri ve referans aldıkları grupla etkileşim kurarken güven duygularını tatmin etme eğilimindedirler. Sonuçta birlikte çalıştığı gruba bağlılık hissi duyan öğretmen meslektaşları ile bir arada olmaktan, onlarla zaman geçirmekten, bu gruptan kendilerine yakın arkadaş seçmekten hoşlanmaktadır (Celep, 2014).

Mesleki Bağlılığın Sonuçları

Mesleki anlamda gelişmenin ortaya konmasında, hizmet kalitesinin artırılmasında, kalkınmanın sağlanmasında, mesleğe bağlılık olgusu stratejik bir rol üstlenmektedir. Bu sebepten ötürü mesleki bağlılık işgörenin iletişim halinde olduğu meslektaşları, örgütü ve çevresi üzerinde de önem arz etmektedir. Yapılan çalışmalarda mesleki bağlılık olgusunun örgüt içi ve çalışma sahalarında sergilenen davranış kalıpları üzerinde olumlu ya da olumsuz bir takım sonuçlar doğurmaktadır (Meyer vd., 1990). Çalışmanın bu kısmında mesleki bağlılık sonucunda ortaya çıkan olumlu ve olumsuz durumlar örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, yaşam tatmini, meslekten ayrılma davranışı ve tükenmişlik sendromu şeklinde açıklanmıştır. Mesleki bağlılık sonucunda ortaya çıkan bu olumlu ve olumsuz durumlara meslekte kalma davranışı da eklenerek mesleki bağlılığın sonuçlarının detaylı bir şekilde açıklanması sağlanacaktır.

Örgütsel Vatandaşlık (Yurttaşlık) Davranışı:

Örgütsel vatandaşlık kavramı örgütte hizmet veren bir işgörenin, kendisine resmi olarak tebliğ edilen bir görevi olmaması karşın ya da o görevi yapmamasının herhangi bir yaptırımla sonuçlanmadığı durumlarda, bireyin kendisini sorumlu hissederek örgüt içinde yardımlaşma, ortaya çıkan kararlara destek sunma, örgüt tarafından hayata geçirilen uygulamaları örgüt dışında bile destekleme, örgüt içinde karşılaştığı bir problemi çözmek adına

gayret gösterme gibi sadece gönüllülük esasına dayalı olarak bir takım davranış kalıpları sergilemesidir (Koçel, 2014).

Bu hususta yapılan başka bir tanıma göre ise şekilsel ödüllendirme süreçleri ve iş tanımlarınca direkt olarak tanımlanmamış, yapılması mecbur olmayan, gönüllülük esasına dayalı olarak örgütün fonksiyonlarının etkili ve verimli bir düzeyde ilerlemesine yarayan davranış kalıpları örgütsel vatandaşlık olarak belirtilmiştir (Gürbüz, 2006). Yani bireyin kendisine verilen sorumluluklar ya da görevler dışında örgütü ya da işi için hiçbir zorlama yapılmadan ekstra gayret göstermesi ile oluşan davranışlar olarak ifade edilmektedir. Örgüte birlikte hizmet verdiği ve aynı işi yapan meslektaşlara görevlerin dışında fazladan yardımlarda bulunmak, yürütülen iş ile alakalı olarak bir takım özel etkinliklerde gönüllü olmak, iş arkadaşlarının ve diğer paydaşların menfaatlerini korumak, işe zamanında gelmek, mesai bitmeden işten ayrılmamak, dakik olmak, problemler olduğunda çözüm için sürece katkı sağlamak ve örgütünü sevmek gibi eylemler örgütsel vatandaşlıkla ilgili davranış kalıplarına örnek teşkil etmektedir (Cengiz, 2001).

İş Tatmini (Doyumu)

Fabrikalarda, işletmelerde ve başkaca örgütlerde ürün ya da hizmet üretmek ne denli önemli bir faaliyet ise çalışanların yürüttükleri işlerden ve örgütlerinden memnun olmalarını sağlayabilmek de o denli önemlidir. Bu sebeple örgütler işgörenlerin iş tatminlerini ve doyum seviyelerini sürekli olarak yukarılarda tutmak için çaba sarf etmelidirler. Bunu başarabilen örgütler amaç ve hedeflerine daha kolay ulaşabilirler. Tüm bu sayılanlardan iş tatmini konusu, ötürü örgüt liderleri, işverenler, işgörenler ve de diğer tüm paydaşlar adına üzerinde önemle durulması gereken bir husustur. İş tatmini yani iş doyumunu, çalışanların yürüttükleri işlerinden kazandıklarının, onların her türlü ihtiyacını gidermesi neticesinde ortaya çıkan bir haz alma, mutlu olma ve memnuniyet duyma durumudur. İşgörenin iş ile alakalı sahip olduğu belli bir takım tutumsal boyutları bünyesinde barındıran genel anlamlı bir olgudur. Bu kavramı ayrıca işgörenlerin çalışma şartlarına ve yürüttüğü işine karşı bilişsel ve fiziksel bir doyuma ulaşma sürecidir şeklinde de açıklanabilir (Kaya ve Zerenler, 2014). Yapılan bir araştırmada “mesleki bağlılıkla” örgütsel iklimin en önemli boyutlarından birisi olan “tatmin olma yani doyuma ulaşma” değişkeninin pozitif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı bir etkileşim içinde buldukları belirlenmiştir (Uysal, 2013). Başka araştırmalarda da buna paralel sonuçlar elde edilmiştir. Çalışanın yaptığı işten dolayı doyuma ulaşması, ilk olarak bireyin mutlu olmasına, kişinin işini daha da sevmek suretiyle bağlılığının artmasına, çalışma ortamında huzuru yakalamasına, üretim süreçlerinde firelerin azalmasına ve iş gücü kaybının en aza indirgenmesine zemin hazırlamaktadır (Koç,2009). Bu durum da neticede mesleğin severek yapılmasını, mesleki bağlılık düzeyinin artmasını ve de sonuç olarak örgütün etkinliğinin ve verimliliğinin artmasını sağlayacaktır.

Yaşam Tatmini (Doyumu)

Yaşam tatmini kavramı insanların iş hayatları ve iş hayatlarının dışında yürüttükleri yaşamsal faaliyetlerin tümünde elde edilen doyumu açıklamaktadır (Keser, 2005). Bu hususla ilgili olarak yapılan başka bir tanımlamaya göre ise yaşam tatmini, bireylerin hayatlarından ne derece memnun olduklarını ya da memnun olmadıklarını anlatan bir ifade şeklidir (Şimşek ve Aslan, 2012). Yaşam tatmini kavramını iş hayatından bağımsız olarak incelemek hata olacaktır, çünkü yaşam doyumunun ortaya çıkmasında etkili olan etkenlerin başında birey için hayati öneme sahip olan iş hayatı gelmektedir. Buradan hareketle iş hayatında kazanılan doyum durumu ile yaşam tatmini arasında iç içe geçmiş bir bağ bulunmaktadır (Keser, 2005). Bu sebeple yukarıdaki bölümlerde açıklanmaya çalışılan mesleki bağlılık ve iş tatmini arasındaki etkileşim ve ilişki ağı bu bölümde açıklanan yaşam tatmininin mesleki bağlılıkla olan ilişkisinin de açıklanmasında önemli olacaktır. Alan yazında yaşam tatmini ile mesleki bağlılık ilişkisinin belirlendiği çalışmalarla karşılaşmak mümkündür. Bu yönde yapılan bir araştırmada mesleki bağlılığın alt sistemlerinden birisi olan işin nispi önemi iş ve iş dışı faaliyetler arasındaki tercihlerin ifade edilmesini gerektiren konuları içerir. Mesleki bağlılık bireyin yaşam tatminini artıracaktır. Çünkü iş yaşamı ve bireyin mesleği onun yaşamının bir parçası olup, bireyin mesleğine bağlı olması ve mesleğinden ayrılmayı düşünmüyor olması ile bireyin yaşam tatmininin pozitif ilişkili olması beklenmektedir. Sonuç olarak, bireyin yaşamının önemli bir kısmını mesleğinde geçirmiş olduğu zaman oluşturduğundan bireyin mesleğine olan zayıf ve güçlü her türlü bağlılığı onun yaşamına olan doyumunu olumlu ya da olumsuz bir şekilde etkileyecektir.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Araştırmada bir durumu var olan şekliyle olabildiğince ideal bir şekilde betimlemeyi amaçlayan tarama modeli kullanılmıştır. Karasar'a (1999) göre tarama modeli geçmişte ya da hâlen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan bir yaklaşımdır. Bu nedenle araştırma modeli olarak tarama modeli seçilmiştir.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu Ankara ili Yenimahalle ilçesinde görev yapan 30 öğretmen ile mülakat yapılmıştır.

Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırma sürecinde araştırmacı tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu 30 kişiye uygulanmıştır.

Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Çalışma grubunun mülakat sorularına verdikleri cevaplar, aslına bozmadan orijinal görüşler korunarak araştırmacı tarafından kısaltılması sağlanmıştır.

Nitel araştırma yaklaşımı doğrultusunda tasarlanan bu araştırmada “içerik analizi” yapılmıştır. Veriler dört aşamada analiz edilmiştir: 1. Verilerin kodlanması, 2. Kodlanan verilerin temalarının belirlenmesi, 3. Kodların ve temaların düzenlenmesi, 4. Bulguların tanımlanması ve yorumlanması (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 228).

BULGULAR VE YORUM

Araştırmada “Mesleki bağlılık deyince ne anlıyorsunuz?” sorusuna dair görüşler şu şekilde ifade edilmiştir.

Tablo 1: Size göre mesleki bağlılık nedir? Sorusuna dayalı görüşler

Temalar	Kodlar	f
Kişisel	İşini severek yapmak	15
	Yaptığı mesleği her şeyin önünde tutmak	7
Mesleki	Meslekle ilgili yapılan araştırmalar, yenilikler ve kendini sürekli geliştirme	8

Tablo 1’de Size göre mesleki bağlılık nedir? Sorusuna ilişkin olarak katılımcı görüşleri ele alınmıştır. Buna göre katılımcıların büyük bir bölümü (f=15) “İşini severek yapmak” yanıtını vermiştir. Katılımcıların “Mesleki bağlılık deyince ne anlıyorsunuz?” Sorusuna dair kendi ifadelerinden birkaçı aşağıda verilmektedir:

“İşini severek yapmak. Mesleğini sevmek, mesleğin gerekliliklerini en azami yerine getirebilmek. Yaptığımız işe duyduğumuz sevgi, verdiğiniz önem. Mesleğini severek yapmak, en iyisini yapmak için sürekli çaba harcamak ve en zor koşullarda dahi mesleği devam ettirmek. Mesleğe olan ilgi alaka ve sevgi.”

“Mesleği her şeyin önünde tutmak. Aileden bile.. Sorumluluk sahibi olmayı anlıyorum Mesleğe kendini adama. İş hayatının aile ve sosyal hayatın önüne geçmesi ya da tümünü kapsaması”

“Meslekle ilgili yapılan araştırmalar, meslekle ilgili yapılan yenilikler. Yani kısaca özetlersem meslekte yerinde saymamak geliştirmek. Meslek yeterliliğini layıkıyla yerine getirmek. Mesleğinin gerektirdiği sorumluluklarını bilincinde olan ve ona göre hareket eden kendini kariyerine adanmış ve mesleki amaçlarına inanmış bu doğrultuda sürekli kendini yenilemek.”

2. Araştırmada “Öğretmenlerin mesleki bağlılığını etkileyen unsurlar nelerdir?” Sorusuna dair görüşler şu şekilde ifade edilmiştir.

Tablo 2: Öğretmenlerin mesleki bağlılığını etkileyen unsurlar nelerdir? Sorusuna dayalı görüşler

Temalar	Kodlar	f
Kişisel	Mesleki doyunluk	7
	Moral, motivasyon	4
	Mesleği sevmek, kendini geliştirme	3
Ekonomik	Maaşın yeterli olması	4
	İş ortamı	4
Mesleki	Çalıştığı kurum kültürü	3
	Öğrenciler, veliler, yönetim ve çevre	3
	Mobbing	2

Tablo 2’de, Öğretmenlerin mesleki bağlılığını etkileyen unsurlar nelerdir? Sorusuna ilişkin katılımcı görüşleri ele alınmıştır. Buna göre katılımcıların büyük bir bölümü “Mesleki doyunluk” olarak ifade etmiştir. Katılımcıların; Öğretmenlerin mesleki bağlılığını etkileyen unsurlar nelerdir? Sorusuna yönelik olarak kendi ifadelerinden birkaçı aşağıda verilmektedir:

“Mesleki doyunluk olduğunu düşünüyorum. Öğretmeni destekleyen idare, Veli ve öğrenci olduğu zaman öğretmen sürekli mesleki gelişime açık olur sürekli bir gelişme gösterir. Bu da mesleğe bağlılığını artırır. Mesleki doyumdur. Öğrencilere öğretilen konunun geri dönütünün olması insanı pekiştirmesi mutluluk vermesi İş doyumunu motivasyon çalışma şartları.”

“Kişinin sosyal yaşantısı mesleğini de etkilemektedir. Bu nedenle maaşlarının yeterli olması diye düşünüyorum. Öğretmen maaşlarında düzeltme yapılması “

“İş ortamı, Çalışma ortamı, mesai arkadaşları, okul idaresi, toplumun yapılan işle ilgili algısı, değer ve taktır. Veli faktörü, idareci, çalıştığı kurum kültürü vb. Çevre, veli profili, idare, Müdürlerin despot olması meslekten soğutuyor. Öğrenciler, veliler ve yönetim ve çevre.”

3. Araştırmada “Mesleki bağlılığın olumlu ya da olumsuz olmasının öğretime etkileri neler olabilir?” Sorusuna dair görüşler şu şekilde ifade edilmiştir.

Tablo 3: Mesleki bağlılığın olumlu ya da olumsuz olmasının öğretime etkileri neler olabilir? Sorusuna dayalı görüşler

Temalar	Kodlar	f
Kişisel	Olumlu anlamdaki mesleki bağlılık öğretmeni de mutlu eder verim artar	7
	Severek yapılan her şey güzel olur	5
	Öğretmen kendini yenilemekten çekinmez	2
Ekonomik	Öğretmenlerin sosyal yaşamları için maaşlarının artması olumlu bağımlılık yaratır ve başarı yükselir	2
	Dolgun ücret öğretmenin motive olmasını sağlar	2
Mesleki	Olumlu bağımlılık kalıcı öğrenmeye neden olur	5
	Olumsuz bağımlılık verimi düşürür	4
	Olumlu bağımlılık mesleksi başarıyı da yükseltir	3

Tablo 3.'de, Mesleki bağlılığın olumlu ya da olumsuz olmasının öğretime etkileri neler olabilir? Sorusuna ilişkin katılımcı görüşleri ele alınmıştır. Buna göre katılımcıların büyük bir bölümü “*Olumlu anlamdaki mesleki bağlılık öğretmeni de mutlu eder verim artar*” olarak ifade etmiştir. Katılımcıların; konuya ilişkin olarak kendi ifadelerinden birkaçı aşağıda verilmektedir:

“Olumlu olarak sevilerek yapılan bir işin sonucu öğrencilerde değerlere önem verme ve uygulama ayrıca derslere ilgi ve başarı olarak sonuç alınıyor. Mesleki bağlılık olumlu olursa daha mutlu ve başarılı bir öğretim ortamı sağlanmış olur. Olumlu olduğu zaman yapacak olduğu çalışmalar konusunda daha çeşitli fikirler bulabilir; verim kalitesi yüksek olur. Olumlu olması mesleğin daha verimli geçmesini sağlar. Severek yapınca her şey güzel olur Verim artar. Kişi mesleki gelişmeleri takip eder. Kendini yenilemekten çekinmez.”

“Öğretmenlerin sosyal yaşamları için maaşlarının artması olumlu bağımlılık yaratır ve başarı yükselir. Dolgun ücret öğretmenin motive olmasını sağlar mesleki verimliliği getirir buda öğrenciye olumlu olarak yansır”.

“Olumsuz bağımlılık durumunda öğretmen mesleki anlamda öğrenciye bir şey katamaz. Öğrenmenin pek etkili gerçekleştiğini düşünmüyorum. Mesleki başarı için olumlu olur. Olumlu bağımlılık mesleki yönden olumlu yönde etkiler. Olumlu bağımlılık mesleğin aşkla yapılmasına neden olur. Mesleğe bağlılık olumlu olursa öğretim güzel bir şekilde olur. Olumlu olduğunda sınıf ortamında daha pozitif daha enerjik olunuyor bu da öğrencilerin öğrenmesine büyük katkı sağlıyor. Olumsuz olduğunda ise öğretme şevki ve isteği kalmıyor, isteksiz verilen öğretim de mutlaka eksiklikler görülüyor. Olumlu etkisi iyi geri dönüşler almak. Olumsuz etkisi ise elde olmayan sebeplerden dolayı kimi öğrencilerin eğitiminin eksik kalması ya da eğitimin hayatına bir faydası olmayışı. Öğretmen öğrenci ve veli açısından olumsuz etkileri olur. Verimsizlik. Çağa ayak uyduramama Çocuklara yeterli gelmeme. Olumlu bağlılığı verimli çalışma olumsuz yönü aileye ve çevreye vaktin az olması. Yaratıcılığı, şevki engeller. Olumsuz olduğu durumda güdüleyici bir şeyler bulamadığı için isteksizlik ve doyumsuzluk olabilir. Olumsuz olması ise iş ortamında verimliliği düşürür.”

4. Araştırmada “Öğretmenlerin mesleki bağlılığını artırmaya dönük tedbirler neler olabilir? ” Sorusuna dair görüşler şu şekilde ifade edilmiştir.

Tablo 4: Öğretmenlerin mesleki bağlılığını artırmaya dönük tedbirler neler olabilir? Sorusuna dayalı görüşler

Temalar	Kodlar	f
Kişisel	Toplumdaki saygınlığının artırılması	11
	Kendini yenileyebilme	3
	İşini severek yapmasının sağlanması	2
Ekonomik	Maddi imkanlarını güçlendirme	3
	Ek ücret verilmesi	2
Mesleki	Destek verilmeli	3
	Çalıştığı ortamda adil olunmalı	2
	Hizmet içi eğitimler verilmeli	2
	Öğrenme ortamının iyileştirilmesi, öğrencilerin ihtiyaçlarının giderilmesi	2

Tablo 4’de, Öğretmenlerin mesleki bağlılığını artırmaya dönük tedbirler neler olabilir? Sorusuna ilişkin katılımcı görüşleri ele alınmıştır. Buna göre katılımcıların büyük bir bölümü “toplumdaki saygınlığının artırılması” olarak ifade etmiştir. Katılımcıların; konuya ilişkin olarak kendi ifadelerinden birkaçı aşağıda verilmektedir.

“Toplumdaki yeri ve öneminin artırılması. Daha çok değer kazanması maddi anlamda doyumunun sağlanması yapılabilir. Öncelikle öğretmenlere gösterilmesi gereken saygı yönünde önlemler alınmalı. Bizler yaşamasak da meslektaşlarımızın yaşadığı saldırılar, saygısız davranışlar bizi de yaralıyor. Değeri bilinsin, dertleri dinlensin çözüm odaklı olsunlar. Öncelikle toplumdaki önemi artırılmalı sağlık çalışanları gibi güvende hissedilmesi için kanun çıkarılmalı. Daha saygın toplumun sahiplendiği bir meslek olması.”

“Destek. Öğretmene daha çok destek verilmeli. Yapılan gelişmeler değişimler göz ardı edilmemeli ki öğretmen mesleğine daha bir şevk ile bağlansın. Öğretmene yapacağı etkinliklerde set çekmek yerine destek verilsin. Bu tarz etkilerin arttırmaya yönelik olduğunu düşünüyorum. Okul idaresinin ve velilerin yapılan çalışmaları takdir etmesi. Çalışma ortamının adil ve liyakat sistemine uygun düzenlenmesi diyebiliriz. Hizmet içi eğitimler, kültürel ve sosyal olanaklara Ücretsiz erişim, yapılan işin takdir görmesi, değer verildiğini hissettirilmesi. Seminerler eğitimler verilmeli bu konuda daha çok bilinçlendirilmeli. Çalışma saatleri ve okulun fiziki şartları iyileştirilmeli öğretmenin motivasyonunu artıracak çalışmalar yapılmalı. Kariyerini geliştirecek olanaklar sağlanmalı.”

“ Maddi imkanlarını güçlendirmek ve ekip çalışmasına özen gösterilmek. Ek ücret. Ekonomik olarak daha iyi konuma gelebilmeleri, gereksiz kırtasiye işler ile öğretmenlerin asıl işinin önünü geçilmesi. Ekonomik iyileştirmeler, sosyal haklarının genişletilmesi. “

SONUÇ ve ÖNERİLER

Sonuç

Ülkemizde ise birçok nedenlerle öğretmenlik mesleği çeşitli dalgalanmalarla bugünlere gelmiştir. Öğretmenlik mesleği sık sık değişen eğitim politikalarının, siyasal iktidarın tasarruflarının mağduru olmuş, mesleki standart düşmüş, öğretmen yetiştirme niteliksiz hale gelmiştir.

Araştırmanın yapıldığı katılımcıların verdikleri cevaplara göre elde edilen bulgular şu şekildedir;

Araştırmada “Mesleki bağlılık deyince ne anlıyorsunuz?” Sorusu sorulduğunda “İşini severek yapmak” cevabının yoğun olarak verildiği görülmektedir. Buna göre işini severek yapmak mesleki bağlılığı da beraberinde getirmektedir.

Araştırmada “Öğretmenlerin mesleki bağlılığını etkileyen unsurlar nelerdir?” Sorusu sorulduğunda “Mesleki doyumluk” cevabının yoğun olarak verildiği görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının daha iyi ve olumlu olması açısından mesleki doyumluğa ulaşmaları gerekmektedir.

Araştırmada “ Mesleki bağlılığın olumlu ya da olumsuz olmasının öğretime etkileri neler olabilir? Sorusu sorulduğunda “Olumlu anlamdaki mesleki bağlılık öğretmeni de mutlu eder verim artar” cevaplarında yoğunlaşma olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenlerdeki mesleki bağlılığın olumlu yönde olması verimi artırmaktadır.

Araştırmada “Öğretmenlerin mesleki bağlılığını artırmaya dönük tedbirler neler olabilir? Sorusu sorulduğunda “toplumdaki saygınlığının artırılması” cevabının yoğun olarak verildiği görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının artması için öğretmenlerin toplumdaki saygınlığının artırılması gerekmektedir.

Öneriler

Öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının daha iyi ve olumlu olması açısından mesleki doyumluğa ulaşmaları sağlanmalıdır. Bunun için de öğretmenlerin maaşlarında artırıma gidilmelidir.

Öğretmenlerin özlük hakları iyileştirilmelidir.

Öğretmenlere değer verilmelidir.

Öğretmenlere 3600 ek gösterge verilmelidir.

Öğretmenlerin mesleki doyumluğa ulaşmalarına destek olunmalıdır.

Öğretmenlerin toplumdaki saygınlığının artırılmalıdır.

KAYNAKÇA

Akyol, P., Atan, T., & Gökmen, B. (2012). Beden eğitimi ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 4(1),3 8-45.



- Allen, N. J. and Meyer, J. P., (1990), “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization”, *Journal of Occupational Psychology*.
- Altaş, S. S., ve Çekmecelioğlu, H. G. (2015). Örgütsel Adalet Algısının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Üzerindeki Etkileri: Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(3): 421-439.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Baysal, A. C. ve Paksoy, M., (1999), “Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*.
- Çakır, Ö., (2001), *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, 1. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çelikten, M., Şanal, M. ve Yeni, Y. Ö. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.
- Greenhaus, J., (1971), “An Investigation of the Role of Career Salience in Vocational Behavior”, *Journal of Vocational Behavior*.
- Karacaoğlu, K. (2005). Sağlık Çalışanlarının İşe Bağlılığa İlişkin Tutumları ve Demografik Nitelikleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Nevşehir İlinde Bir Uygulama. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fak. İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*.
- Maraşlı, Ş. (2007). *Türkiyede eğitimle ilgili süreli yayınlara yansıyan öğretmen sorunları(1970-2000 yılları arası*. Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilimdalı, Eğitim Programları ve Öğretimi Bilim Dalı, Ankara.
- Başaran, İ. E., (2007), *Eğitim Bilimine Giriş*, Ankara: Ekinoks Yayınevi.
- Bayram, L., (2005), “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, *Sayıştay Dergisi*.
- Baysal, A. C. ve Paksoy, M., (1999), “Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*.
- Celep, C., (2014), “Meslek Olarak Öğretmenlik”, içinde C. Celep (Ed.), Meslek Olarak Öğretmenlik, (ss. 23-49), 3. Baskı, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Cengiz, A. A., (2001), *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir’de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Ceylan, C., & Bayram, N. (2006). “Mesleki Bağlılığın Örgütsel Bağlılık ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerinde Etkilerinin Düzenleyici Değişkenli Çoklu Regresyon İle Analizi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 105-120.
- Firestone, W. A., & Rosenblum, S. (1988). *Building commitment in urban high schools*. Educational Evaluation and Policy Analysis, 10(4), 285-299.
- Gürbüz, S.(2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 3(2), 48-75
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. İleri Giden Ofset, Ankara.
- Kaya, D. ve Zerenler. M., (2014). *Çalışma Hayatında Psikolojik Sermaye, Mesleki Bağlılık ve Kariyer Planlamasına Genel Bakış*, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Keser, A., (2005), “Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi ile İş Doyumu İlişkinin Araştırılması”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.
- Koç, H., (2009), “Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*.
- Koçel, T., (2014), *İşletme Yöneticiliği*, 15. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık
- Lee, C. C., Huang, S. H. ve Zhao, C. Y. (2012). *A Study on Factors Affecting Turnover Intention of Hotel Employees*. Asian Economic and Financial Review, 2(7), 866- 875.
- Meyer, J. P., Stanley, L. J., & Parfyonova, N. M. (2013). Employee commitment in context: The nature and implication of commitment profiles. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 1–16.

- Nogueras, D.J. (2006). Occupational commitment, education, and experience as a predictor of intent to leave the nursing profession. *Nursing Economics*, 24(2), 86-93. ss.
- Uysal, T.H. (2013). Stajyer çalışanların mesleki bağlılık gelişimine örgüt ikliminin etkisi. *Business and Economics Research Journal*, 4(3), 93-110.
- 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* (28), 1- 20
- Salancik, G.R. (1977): *Commitment and The Control of Organization Behavior and Belief, New Directions in Organization Behavior*; der, B. M. Sraw ve G. R. Salancik, Chicago, Illionis.St. Clair Press.
- Sezer, F. (2005). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Sergiledikleri Liderlik Stillerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Şimşek, M. Ş. & Aslan, Ş. (2012). Meslekî ve Örgütsel Bağlılığın, Örgütsel Davranışa İlişkin sonuçlarla ilişkileri. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*.
- Tak, B., Çiftçiöğlü, B.A. (2009). Üç boyutlu mesleki bağlılık ölçeğinin Türkçe’de güvenilirlik ve geçerliliğinin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 10(1), 35-54. ss.
- Tanrıoğen, A., Bakay, E., & Kurşunoğlu, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(2),101-115.
- Uranbey, E. (2018). Etik liderliğin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Bilişim Sistemleri Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara.
- Yüksel, Ö. (2004). İKY’, Ed. Tülin Durukan, *Girişimciler İçin İşletme Yönetimi*, 10: 339– 383.