

EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIĞI TEACHER'S DEDICATION TO EDUCATIONAL ORGANIZATIONS

Doç.Dr.Cevat CELEP

Trakya Üniversitesi
Eğitim Fakültesi

Özet

Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyini saptamaktır. Bu amaçla 11 genel lisedeki 375 öğretmene ölçek uygulanmıştır. Ölçek 28 maddeden oluşan 5 seçenekli Likert tipi ölçektir. Ölçeğin güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları yapılmıştır. Faktör analizi sonucu bu ölçeğin tek boyutlu bir ölçek olduğu saptanmıştır. Ölçek 4 faktörden oluşmaktadır. Bu faktörler, okula adanma, öğretmenlik mesleğine adanma ve çalışma grubuna adanma olarak altölçek şeklinde isimlendirilmiştir.

Abstract

The aim of this study is to find out levels of teachers' organizational commitment. With this aim, a Likert type scale was administrated to 375 teachers from 11 public high schools, the scale having 28 items and each item 5 choices reliability and validity study of the scale was carried. The results of factor analysis indicated that the scale has a one dimensional structure. The scale consists of four factors. These factors are subscales named commitment to school, commitment to teaching work, commitment to teacher profession and commitment to work group.

Problem

Bir toplumdaki en önemli toplumsal kurumlardan birisi de eğitim kurumudur. Eğitim kurumunun toplumdaki etki ve topluma yön verme derecesi, öncelikle eğitim örgütlerinin toplumsal beklentilere yönelik olarak sağlıklı işlemesine bağlıdır.

Bir örgütün etkililik derecesi, amacın toplumsal gereksinimlere yönelik, etkili örgütsel yapı, yeterli kaynak, bilimsel ve teknolojik gelişmelere dayanan tutarlı politikalar ve nitelikli işgücü ile sağlıklı çalışma koşullarını gerektirir. Bir örgütün en önemli girdisi insan ögesidir. Örgüt, etkililik için yapısal, fiziki ve ekonomik koşullara sahip olsa da sistemin işlemesinden sorumlu olan insana gerekli önem verilmez, gereksinimleri ve beklentileri dikkate alınmaz ise o sistemin verimli çalışması olanaklı olmayabilir.

İnsan girdisi, eğitim örgütlerinde daha da önem kazanmaktadır. Çünkü, diğer örgütlerde sistemin girdi-işlem-çıktı döngüsünün herhangi bir aşamasında insan ögesi yer alır. Hatta bu bazen otomasyona dayalı örgütlerde yok denecek kadar azdır. Oysa ki eğitim örgütlerinin girdi-işlem-çıktı döngüsünün her aşamasında insan ögesi söz konusudur. Girdisi öğrenci, işleyeni öğretmen, çıktısı nitelikli işgücüdür. Ayrıca, öğrenciye kazandırılan şey de davranış değişikliğidir. Öyle ise eğitim örgütlerinde en önemli şey insan ve ürün olarak davranıştır.

Davranış; insanda gözlenilebilen, ölçülebilen bilinçli etkinliklerin tümüdür. Davranış değişikliği ve yeni davranış oluşturma, bireyin bu davranışı yapabilecek gelişim düzeyine sahip olması, bireyin istekli olması, uygun ortamın olması ile gerekli bilgi ve beceriyi

edinmeyi gerektirir (Başaran, 1989, s.14). Bu bağlamda, öğrencilerde eğitim kurumunun amacına uygun davranış değişikliği oluşturma, öncelikle öğrenciyi bu davranış değişikliğine istekli kılacak uygun ortamı yaratma ve öngörülen bilgi ve beceriyi öğrencilere kazandırma gereğini ortaya koymaktadır. İşte bu aşamada, bu işi gerçekleştirmekle yükümlü olan öğretmenlerin bunları yapabilecek yeterliliğe sahip olması ve bu etkinlikleri yapmaya güdüleyen koşulların varlığı önem kazanmaktadır.

Görevlerin etkili bir biçimde yapılma derecesi, çalışma ortamının niteliği ile ilişkilidir. Çalışma ortamı duygusu kavramı; örgütsel etkililik, çevre, iklim, örgütsel ideoloji, ekolojik alan, örgütsel bilgi adı altında ele alınmaktadır (Hoy, Tarter, Kottkamp, 1991, s.17). Çalışma ortamının özelliklerine bağlı olarak öğretmenlerin sahip oldukları çalışma ortamı duygusu, onların çalışma biçimlerini etkileyebilmektedir. Öğretmenlerin çalışma ortamı duygularının dayanaklarını oluşturan etmenlerden birisi, öğretmenlerin çalışma ortamındaki nesnelere (meslek, iş, iş takımı, öğrenci, okul) karşı ilgi ve tutumlarıdır. Bu anlamda, öğretmenlerin bu nesnelere verdiği öneme ve bunlarla ilişkisinin niteliğine göre bir etkinlik göstermesi söz konusudur. İşte, iş görenin çalışma ortamındaki nesnelere karşı ilgisini belirten kavramlardan birisi de örgütsel adanmışlıktır. Örgütsel adanmışlık, iş görenin çalıştığı örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi, gerçekleştirilmesi için beklenenin ötesinde çaba göstermesi ve örgütte kalmayı sürdürme eğilimi oluşturmaktadır.

Eğitim örgütlerinin etkililik derecesi birçok ögeye dayalı olmakla birlikte bunların en önemlilerinden birisi,

öğretme ve öğrenme sürecinde yer alan yönetici, öğretmen ve öğrenci etkileşimidir. Bu etkileşimde yönlendirici olan okul düzeyinde yönetici, sınıf düzeyinde öğretmendir. Bu bağlamda, öğretmenin kendisini okula, öğrencilerine, öğretim etkinliklerine, mesleğine ve iş arkadaşlarına adanması; diğer bir anlatımla öğretmenin bu grupların veya nesnelere normatif beklentilerini ve formallığı aşan davranış göstermesi, okulun etkililiğine olumlu yönde etki edebilmektedir.

Bir meslekte veya mesleğe yüreklendirmede örgütün sağladığı dışsal ödüller (ücret, unvan, makam, vb.) ile çalışma ortamından elde edilen içsel ödüller önemlilik göstermektedir. Bu bağlamda, diğer mesleklere göre öğretmenlik mesleğinde içsel ödüllendirme önem taşımaktadır. Öğretmenler için en önemli içsel ödül kaynakları, okul, meslek, iş takımı ve öğrencilerin kendisi ile amaç ve değerleridir. Öğretmenlerin içsel ödül sağladığı bu öğeler, diğer örgütteki içsel ödül öğelerinden farklılık göstermektedir. Daha doğrusu, öğretmenlik mesleği, içsel ödülü artırmaya ve zenginleştirmeye daha elverişlidir. Bu, eğitim örgütlerinin aynı eğitimden geçmiş iş görene sahip olması, doğrudan veya dolaylı olarak insanla ilgili bir hizmet olması ve eğitim örgütünün katı olmayan bir örgütlenmeyi gerektirmesi (Kaya, 1991, s.35) gibi özelliklerinden kaynaklanmaktadır.

Ülkemizdeki öğretmenlerin, örgütlerden elde ettikleri dışsal ödül kaynaklarının (ücret, makam, yan ödeme vs.) doyum sağlayıcı düzeyde olduğunu söylemek güçtür. En azından asgari yaşam koşullarını sağlayacak düzeyde olmadığı ileri sürülebilir. Diğer taraftan, öğretmenlik mesleğinin özelliğinden dolayı, öğretmenlerin örgüt içi statü yükselmeleri, diğer mesleklere göre yok denecek kadar azdır. Bu bağlamda, öğretmenlik mesleğinde içsel ödül, dışsal ödülünden daha fazla önem taşımaktadır. Ancak bu, dışsal ödüllerden olan ücretin, asgari yaşam standardını sağlamaktan uzak ve öğretmenlerin, günümüzde olduğu gibi, ikinci iş yapmalarını gerektirecek düzeyde olmasına haklılık kazandırmaz. Çünkü, bir mesleğin toplumdaki saygınlığını belirleyen etkenlerden birisi ekonomik getirisiidir. Diğer taraftan, toplumu etkileme gücü ve önemlilik derecesi de saygınlığını artıran etmenlerdendir. Öğretmenlik mesleği, toplumdaki saygınlığını yitirdiğinde toplumun geleceği tehlikeye girer. Çünkü, meslekte niteliğin düşmesine neden olabilir.

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyi, okuldaki öğretmenler arası etkileşime, öğretmen-öğrenci iletişimine, işlerin niteliğine ve öğretmenlerin mesleklerini algılama derecelerine bağlı görünmektedir. Ayrıca, öğretmenlerin, adanmışlıklarının nasıl sağlanacağı önemli bir sorun olarak varlığını sürdürmektedir. Düşük adanmışlık düzeyi, öğretmenlerin düşük iş başarısı göstermesi ile okuldan

ayrılmasına neden olabildiği gibi, okul verimliliğini etkileyebilen sorunlar arasında yer almaktadır. Düşük adanmışlık gösteren öğretmenler, çalışma ortamında engelleyici davranış gösterdiği gibi, okulun öğretim amacından sapmasına da neden olabilmektedir. Sınıf ortamında, öğretmenin öğrenciyi okul amacı dışında davranış geliştirmeye yöneltmesi ve bu doğrultuda çaba göstermesi söz konusu olabilir. Bu tür olumsuz davranışları zamanında kontrol etmek veya farkına varmak olanaklı olmayabilir. Çünkü, bu, eğitimde ürünü objektif olarak değerlendirmenin güçlülüğünden kaynaklanmaktadır. Öğrencideki davranış değişikliğinin sonuçları, ancak uzun yıllar sonra gerçek anlamda anlaşılabilir. Eğitim süreci uzun zamana yayıldığından, öğretmenin olumsuz tutum ve davranışlarından kaynaklanan öğrencideki davranışsal ürünleri anında gözlemek olası değildir.

Amaç

Bu araştırmanın amacı, ortaöğretim okullarındaki (genel lise) öğretmenlerin çalıştıkları okula, öğretmen arkadaşlarına, öğretmenlik mesleğine ve öğretim işlerine dayalı olarak örgütsel adanmışlıklarının saptanmasını içermektedir.

Bu amacı gerçekleştirmek için araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmaya çalışılmıştır.

1. Öğretmenler, okulun başarısı için kendilerinden normal olarak beklenilenden fazla çaba gösteriyorlar mı?
2. Öğretmenler, çalıştıkları okuldan hoşnutlar mı?
3. Öğretmenler, çalıştıkları okuldan ayrılmayı düşünmekte mi?
4. Öğretmenlik mesleği öğretmenler için ne derecede önem taşımaktadır?
5. Öğretmenler, ekonomik açıdan çalışmalarına gerek kalmasa da ne derecede öğretmenlik mesleğini sürdürmek istemekteler?
6. Okuldaki öğretmenler arasındaki ilişkiler ne derecede cana yakın ve dostçadır?
7. Öğretmenler, birbirlerini en yakın arkadaş olarak görmekteler mi?
8. Öğretim etkinlikleri öğretmenler için ne derecede önem taşımaktadır?
9. Öğretmenler, öğretim etkinliklerinden ne derecede hoşlanmaktalar?
10. Öğretmenler, ders dışında da öğrencilere ders konusunda zaman ayırmaktalar mı?
11. Öğretmenler, derslerine zamanında girme konusunda ne derecede sorumluluk duygusuna sahiptir?

Önem

Eğitim örgütlerinin ürünü, davranış değişikliği ve yeni davranış oluşturmaktır. Davranış değişikliğinin ve yeni davranışın özünde istendik olma yatmaktadır. Yani, bireyin öncelikle davranış değiştirme ve yeni davranış gösterme isteğinde olması, etkili öğrenmenin ön-

koşuludur. Bu bağlamda, bireyde istendik davranışı sağlayabilme, öğreticinin öncelikle öğretme görevini dışsal koşullardan çok, içsel güdülenmeye dayalı olarak yapmasını gerektirir. Diğer bir anlatımla, öğretmenlik mesleği, öğretmenin görevini yaparken istekli ve şevkli olmasını gerektirir.

Dışsal denetimle öğretmede öğretme isteği oluşturmak, göreceli bir devamlılık gösterir. Ancak, bu, asgari fiziksel ve maddi doyum koşulları varlığının göz ardı edildiği anlamına gelmemektedir. Öğretmenlik mesleğini tamamen fiziksel ve maddi koşulların doygunluk derecesine bağlamak da doğru değildir. Çünkü, dışsal koşullar bir dereceye kadar yeterli olmaktadır.

Bu bağlamda, öğretmenin öğretme işinden psikolojik doyum elde edebileceği ve görevini zevkle yapabileceği bir ortamın oluşturulması gerekli görülmektedir. İşte bu aşamada, örgütsel adanmışlık derecesi söz konusu olmaktadır.

Araştırmada, elde edilen verilerin özellikle,

1. Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri hakkında elde edilen genel bilgiye dayalı olarak, adanma odak ve dayanaklarını ortaya çıkartma etkinlikleri,
2. Öğretmenlerin, örgütsel adanmışlıklarının sağlanmasına yönelik çalışmalara kaynak oluşturma,
3. Öğretmenlere ilişkin yönetsel uygulamalarda örgütsel adanmışlık dayanaklarının, örgütsel adanmışlığı artırıcı biçimde uygulamaya aktarılması,
4. Öğretmenlerin hizmet içi eğitimine yönelik programlara öğretim etkinliğini artırıcı ve içsel güdülenmeyi sağlayıcı örgütsel adanmışlık dayanaklarına yer verilmesi.

Sayıtlar

Araştırmanın incelenmesinde ve eleştirilmesinde temel alınabilecek sayıtlar aşağıda belirtilmiştir.

1. Eğitim sisteminin yapısal özelliği ve örgütsel yapısı, öğretmenlerin örgütsel adanmışlığında önemli etkiye sahiptir.
2. Öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı içinde bulunduğu toplumun kültürel yapısına bağlı olarak mesleki toplumsallaşma süreciyle ilgilidir.
3. Öğretmenlerin anket sorularına verdikleri yanıtlar ve yetkililerin verdikleri bilgi ve belgeler güvenilir niteliktedir.
4. Bilgi toplama yöntem ve araçları amaçlara ulaşmayı sağlamada yeterli ve güvenilirdir.

Yöntem

Araştırma Modeli

Araştırma tarama modelindedir. Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık tutumlarının okula adanma, çalışma grubuna adanma, öğretim işlerine adanma ve öğretmenlik mesleğine adanma boyutlarında saptanması için, genel liselerdeki öğretmenlere anket uygulanmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini 1995-1996 öğretim yılında Zonguldak İli merkez ve ilçelerindeki bütün genel liselerdeki öğretmenler oluşturmaktadır.

Evrende toplam öğretmen sayısı 450'dir. Evrende öğretmen sayısı 10'un üzerinde olan bütün genel liseler örnekleme alınmıştır. Bu açıdan örnekleme 11 genel lisedeki hizmet süresi bir yıldan fazla olan öğretmenler alınmıştır. Aday öğretmenler örneklem dışı tutulmuştur.

Örnekleme giren 375 öğretmene anket uygulandı ve 344 öğretmenden anket geri alınabilmiştir. Geri dönen anketlerden bazılarının yanlış ve eksik doldurulmasından dolayı 302 anket değerlendirmeye alınmıştır.

Veriler ve Toplanması

Araştırmanın kuramsal yapısını oluşturmak üzere ilgili alanyazı incelenmiştir. Araştırma konusunda yayımlanmış Türkçe alanyazı bulunamadığı için, kurumsal temeli yabancı kaynaklı alanyazıları oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır.

Ölçek Geliştirme

Eğitim örgütlerinin örgütsel adanmışlığının saptanmasına ilişkin anket 4 boyuttan oluşmaktadır. Bu nedenle her boyuta ilişkin ölçekler ayrı ayrı geliştirilmiştir.

Okula Adanma: Öğretmenlerin okulun amaç ve değerlerini benimsemesi ve bunların gerçekleşmesi için fazla çaba göstermesi ile okulda kalma isteğini sürdürmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlama örgütsel adanmışlık —organizational commitment— (Mowday, Porter, Steers, 1979, s.232) kavramına dayanmaktadır. Bu anlamda okula adanma ölçeği (OAÖ) (Mowday et. Al. 1979, s.233) örgütsel adanmışlık anketi (OCQ) eğitim örgütlerine uyarlanmıştır. Ölçek 14 maddeden oluşturulmuş; ancak madde analizi sonucu 5 madde elenerek 9 madde okula adanma ölçeğini oluşturmuştur.

Ankette olumsuz yargıyı içeren "okulun öğretmenlerle ilgili yönetsel uygulamasını onaylamıyorum", "okuldaki insanlar arası ilişkiyi onaylamıyorum" maddeleri ters yönde (5, 4, 3, 2, 1) puanlanmıştır.

Öğretmenlik Mesleğine Adanma: Öğretmenin mesleğine yönelik tutumları olarak tanımlanmaktadır. Öğretmenlik Mesleğine Adanma Ölçeği (MAÖ), mesleki adanma (professional commitment), occupational commitment), mesleki yönelim (career orientation), mesleğe adanma (career commitment)- (Blau, 1985, s.279), mesleğe önem verme (career salience) (Greenhouse, 1971, s.82) kavramlarına dayalı olarak geliştirilmiştir. Bu kavramsal yaklaşımlara dayalı olarak öğretmenlik mesleğine adanma ölçeği için 12 madde oluşturulmuştur. Ancak, madde analizi sonucu 6 madde elenmiştir.

Öğretim İşlerine Adanma: kavramının dayanağını, işe adanma kavramı oluşturmaktadır. İşe Adanma; bir işin bireyin günlük yaşantısını meşgul etme derecesidir (Morrow, 1983, s.492). Bu açıdan öğretim işlerine adanma, öğretmenin yaptığı öğretim işlerinin (derslerinin), günlük yaşantısını zihinsel ve psikolojik olarak meşgul etme derecesidir. Diğer bir anlatımla, öğretmenin, günlük yaşantısında, kendisini zihinsel ve psikolojik olarak öğretim işine vermesine ilişkin işe yönelik tutumdur.

Öğretim İşlerine Adanma Ölçeği: (İAÖ), Lodahl ve Kejner'in (1965, s.32) ölçeğine dayalı olarak Kanungo'nun (1982, s.345) işe sarma –job involvement-ölçeği doğrultusunda 9 madde geliştirilmiştir. Madde analizi sonucu, ölçek 7 maddeden oluşturulmuştur.

Çalışma Grubuna Adanma: Bireyin örgüt içindeki diğer işgörenlerle özdeşleşme ve bağlılık duygusu olarak tanımlanmaktadır (Randall, Cote, 1991, s.198). Bu açıdan öğretmenlerin okuldaki diğer öğretmenlere adanması, öğretmenler arasındaki özdeşleşme ve bağlılık duygusu ile birlikteliklerinin yoğunluğuna dayanmaktadır.

Çalışma Grubuna Adanma Ölçeği (GAÖ): Shaldon'un (1971, s.147) çalışma grubu bağlılığı –work group attachment- ölçeğine dayalı olarak geliştirilen 6 maddeden oluşturulmuştur.

Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel adanmışlığını ölçmek için geliştirilen ve 4 boyuttan oluşan eğitim örgütlerinin örgütsel adanmışlık ölçeği toplam 28 maddeden oluşmaktadır.

Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı Ölçeğinin (ÖAÖ) öncelikle tek boyutlu faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizinde faktör yükü .30'un üzerinde olan maddelerin yorumlanabilir nitelikte olmasından dolayı (Cohen, Lawrance, 1989, s.369), .30'un üzerinde faktör yükü olan maddeler seçilmiştir. Bu analiz sonucu 28 maddenin tek bir faktör üzerinde yığılma gösterdiği gözlenmiştir.

Ölçeğin yapı geçerliği, faktör analizi ile test edilmiştir. Çünkü, yapı geçerliği faktör analizi ile ölçülebilmektedir. (Karasar, 1982, s.112; Balcı, 1995, s.124). Ölçeğin yapı geçerliğine ilişkin olarak faktör analizi ile döndürme işlemi (PC analizi) sonucunda, maddelerin 4 faktör üzerinde yığılma gösterdiği gözlenmiştir.

Ölçekteki 4 faktörün 6.95 ile 1.79 arasında değişen özdeğerler varyansın % 47.3'ünü açıklamaktadır.

Ölçeğin güvenilirliğini saptamak için, ilk önce tek boyutlu olarak 28 maddenin ayırt edici özellik katsayıları bulunmuştur. Daha sonra iç tutarlılığını bulmak için Coranbach Alfa (Coranbach, 1990, s.201) iç tutarlılık katsayısı, hem tek boyut için, hem de her faktör için saptanmıştır.

Eğitim örgütlerinin örgütsel adanmışlık ölçeğindeki toplam 28 maddenin güvenilirlik Coranbach Alfa katsayısı .88'dir. Coranbach Alfa katsayısı okula

adanma faktöründe .80; öğretim işlerine adanmada .75; öğretmenlik mesleğinde adanmada .78; çalışma grubuna adanmada .81 olarak saptanmıştır.

Tablo 1
Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı Ölçeğine İlişkin Faktörlerin Özdeğer ve Varyansı

Faktör	Özdeğer (Eigendeğer)	Açıklanan Varvans	Yığılmalı Varvans
Okula Adanma	6.95	24.8	24.8
Öğretim İşlerine Adanma	2.54	9.1	33.9
Öğretmenlik Mesleğine Adanma	1.95	7.0	40.9
Çalışma Grubuna Adanma	1.79	6.4	47.3

Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

Anketle elde edilen kişisel veriler, frekans ve yüzde değerlere göre yorumlanmıştır. Örgütsel adanmışlığa ilişkin 28 madde ise ilk önce frekans, yüzde, aritmetik ortalamaya göre ayrı ayrı yorumlanmıştır. Ayrıca, her boyut o boyuttaki maddelerin aritmetik ortalamalarının toplamına göre açıklanmıştır.

Anketteki madde seçenekleri; (1) Çok az, (2) Az, (3) Ara sıra, (4) Çoğu zaman, (5) Her zaman şeklinde puanlandırılmıştır. İstatistiksel işlemler seçeneklerin sahip olduğu bu puanlamaya göre yapılmıştır.

Örgütsel adanmışlığı oluşturan boyutlar arasında ilişkiyi saptamak için verimaks analizi yapılmıştır. Örgütsel adanmışlık boyutlarının okulda geçen hizmet süreleri açısından değişiklik gösterip göstermediğini saptamak için, (1) 1-5 yıl; (2) 6-10 yıl; (3) 11-15 yıl; (4) 16 ve fazla yıl seçeneklerine göre her adanmışlık boyutu için varyans analizi uygulanmıştır.

Ayrıca, araştırmada şu 5 süresiz değişken oluşturulmuştur; "okuldan gurur duyma", "öğretmen arkadaşlarından gurur duyma", "öğretmenlik mesleğinden gurur duyma", "okul için beklenilenden fazla çaba gösterme", "okulun öğretmenlere ilişkin uygulamasını onaylamama". Bu değişkenlerin (1) Çok az, (2) Az seçeneklerine verilen yanıtlar (1) Düşük seçeneği altında tek seçenek halinde birleştirilmiştir. Diğer taraftan, (4) Çoğu zaman ve (5) Her zaman seçeneklerine verilen yanıtlar (2) Yüksek seçeneği altında tek bir seçenek halinde birleştirilmiştir. Böylece, 5 değişkende (1) Düşük ve (2) Yüksek görüşüne sahip olan öğretmenlerin örgütsel adanmışlığa ilişkin diğer sorulara verdikleri yanıtlar arasında anlamlı fark olup olmadığını saptamak amacıyla her soru ve her adanmışlık boyutu için t testi yapılmıştır. Örnek; "okuldan gurur duyma" değişkeninde (1) Çok az ve (2) Az seçeneğini işaretleyenler okuldan düşük derecede gurur duydukları kabul edilerek (1) Düşük seçeneğinde birleştirilmiştir. (4) Çoğu zaman ve (5) Her zaman

seçeneğini işaretleyenler okuldan yüksek derecede gurur duydukları kabul edilerek (2) Yüksek seçeneğinde birleştirilmiştir. Böylece, okuldan düşük ve yüksek derecede gurur duyan öğretmenlerin diğer sorulara verdikleri yanıtlar arasında anlamlı fark olup olmadığı test edilmiştir.

Bulgular ve Yorum

Araştırma sonucunda elde edilen verilere dayalı olarak bulgular; örgütsel adanmışlık boyutları öğretmenlerin okula, öğretim işlerine, öğretmenlik mesleğine ve çalışma grubuna adanma şeklinde açıklanmaktadır.

Kişisel Bilgiler

Araştırma örneklemini oluşturan 11 genel lisedeki 302 öğretmenin yarısı kadın, diğer yarısı da erkektir. Bu öğretmenlerin yaş dağılımı 20 ila 60 yaş arasında değişmektedir. Öğretmen yaşları büyük ölçüde (% 87,4) 26-45 yaş arasında yoğunlaşmaktadır.

Eğitim düzeyleri açısından, öğretmenlerin % 30.1'i 3 yıllık eğitim enstitüsü, % 47.7'si eğitim fakültesi branş öğretmenliği, % 22.2'si de diğer fakülte mezunudur. Öğretmenlerin hizmet süreleri 1-20 yıl arasında değişmektedir. Öğretmenlerin yarısına yakınının (% 49.4) hizmet süresi 1-10 yıl arasındadır. Öğretmenlerin halen çalıştıkları okuldaki hizmet süresi açısından % 84.4'ü 16-25 yıl hizmete sahiptir. Ancak, öğretmenlerin yalnızca % 2.3'ü 1-5 yıldır aynı okulda çalışmaktadır.

Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlıklarına ilişkin bulgular; okula, çalışma grubuna, öğretmenlik mesleğine ve öğretim işlerine adanma başlıkları biçiminde açıklanmaktadır.

Okula Adanma

Öğretmenlerin kendilerini okula adanması; okul için beklenilenden fazla çaba gösterme, okulun öğretmeni olmaktan gurur duyma, okulun çalışmaya güdüleyici olması, okulun geleceği ile ilgilenme, okulun çalışılabilecek okullar arasında en iyi okul olduğu algısı, okuldaki öğretmenlerle ilgili uygulamaları onaylamama, okuldaki insan ilişkilerinden hoşnut olmama sorularıyla ölçülmeye çalışılmıştır.

Öğretmenlerin sorulara verdikleri yanıtlar dikkate alındığında; öğretmenlerin okulları için beklenilenden fazla çaba gösterdiği (% 84.4), okulları ile gurur duyduğu, genelde okullarının çalışabilecekleri iyi okullar arasında gördüğü, okullarının geleceği ile ilgilendiği anlaşılmaktadır. Ancak, öğretmenlerin, alanları ile ilgili ders olmasa da okulda kalmak için başka derse girmeye istekli olmadıkları gözlenmektedir. Öğretmenlerin % 62.6'sının alan dersleri olmadığında başka derse girmek yerine, alanları ile ilgili derslerin olduğu başka okula

gitme eğilimindedir. Bu durumun, mesleklerine daha fazla önem vermelerinden kaynaklandığı ileri sürülebilir.

Ayrıca, öğretmenlerin sorulara verdikleri yanıtların aritmetik ortalamasına göre; öğretmenlerin okuldaki öğretmenlerle ilgili uygulamaları onaylanamalarından (% 26.1'i hiç onaylamıyor) ve alanları ile ilgili ders olmadığında, başka okula gitme eğiliminde olmaları, orta düzeyde okula adandıklarını göstermektedir. Ayrıca, başka okula gitme şansına sahip olduğu halde, okulda kalmaktan mutlu olmayanların oranı % 25.1'dir. Bu da göstermektedir ki, körü körüne adanma yerine gerektiği zaman onaylamadıkları veya mesleklerine ters düşen yönetsel uygulamalara direnme eğiliminde olduklarını ortaya koymaktadır.

Öğretmenlerin okula adanmalarında en önemli değişken, okulun başarısı için fazla çaba gösterme (AO=4.13) ve okulun geleceği ile ilgilenme (AO=4.01) olmasına karşın, alanla ilgili ders olmadığında, başka okula gitme isteğinin (AO=2.22) adanmışlık üzerinde en az etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Öğretim İşlerine Adanma

Öğretmenlerin öğretim işlerine adanmaları; öğrencilere bir şey öğretmekten zevk alma, başarısız öğrencinin başarılı olması için fazla çaba gösterme, öğretim işlerine dört elle sarılma, ders saatleri dışında da ders konusunda öğrenciye zaman ayırma, günlük ders zamanında yetiştirilemediğinde ek ders yapma fırsatını arama, derse zamanında girme sorumluluğunu taşıma, öğrencilerin aile yaşantısı hakkında bilgi edinme olmak üzere 9 soru ile saptanmaya çalışılmıştır.

Öğretmenlerin bu sorulara verdikleri yanıtların en yüksek yüzde ve aritmetik ortalamaları dikkate alındığında; yüksek derecede öğretim işlerine adandıkları ortaya çıkmaktadır. Öğretmenlerin, özellikle yüksek derecede öğretim işlerinden zevk aldığı ve okuldaki öğretim işlerini başarıyla yürütmek için fazla çaba gösterdikleri gözlenmektedir.

Sonuç olarak, öğretmenlerin büyük bir bölümünün günlük olarak planlanan dersleri yetiştiremediği zaman ek ders yapma fırsatını aradığı, ders saatleri dışında da ders konusunda öğrencilere zaman ayırdığı, derslerine zamanında girme sorumluluğuna sahip olduğu, başarısız öğrenciye daha fazla zaman ayırma çabasında olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca, öğrenci başarısında ve sınıf içi davranışında rol oynayan öğrencinin aile yaşantısı hakkında bilgi edindiği görülmektedir. Öğretmenlerin, zilin çalmasına gerek kalmaksızın derse girme sorumluluğunu taşımaları, öğretim işleri konusunda içsel denetime sahip olduklarını göstermektedir.

Öğretmenlik Mesleğine Adanma

Öğretmenlerin mesleki adanmışlığı; öğretmenlik mesleğini seçme kararını olumlu karar olarak değerlendirme, mesleği ile gurur duyma, öğretmenlik mesleğinin değerlerini diğer mesleki değerlerden üstün

görme, öğretmenlik mesleğinin çalışma hayatı için ideal meslek olduğunu algılama, öğretmenlik mesleğinde tanınmış birisi olma, ekonomik açıdan çalışmaya gerek kalmasa da öğretmenlik mesleğini sürdürme sorularıyla belirlenmeye çalışılmıştır.

Öğretmenlerin yarısından fazlası, öğretmenlik mesleğini seçme kararını yaşamlarındaki en olumlu kararlardan birisi olarak algılamakta, mesleği ile gurur duymakta, öğretmenlik mesleğinin değerlerini diğer mesleki değerlerden üstün görmekte, mesleğinde tanınmak istemekte, mesleğini çalışma yaşamı için ideal bir meslek olarak görmekte ve çalışmaya ekonomik açıdan gerek kalmasa da öğretmenliğe devam etme eğilimini taşımaktadır. Gerek aritmetik ortalama, gerekse en yüksek yüzde açısından, öğretmenlerin yüksek derecede öğretmenlik mesleğine adanmışlığı anlaşılmaktadır. En düşük aritmetik ortalama, çalışmaya ekonomik açıdan gerek kalmasa da öğretmenlik mesleğini sürdürme sorusunda görülmektedir. Bunun nedenlerinden birisinin, öğretmen ücretlerinin düşüklüğü olabilir. Çünkü, gerek öğretmenlerle yapılan görüşmelerde, gerekse anketteki açık uçlu soruya verilen yanıtlarda, öğretmenlik mesleğinin toplumsal statüsü ile ücret arasındaki ilişkinin dün ve bugünü karşılaştırıldığında, ücretlerindeki düşüşün toplumsal saygınlıklarını azalttığı gibi, normal yaşamlarını sürdürmede zorlandıkları görüşü ağırlık taşımaktadır. Ayrıca, son yıllarda öğretmenlerin öğretim yılı sonunu beklemeden emekliye ayrılmalarındaki artış, bu yargıyı destekler görünmektedir.

Çalışma Grubuna Adanma

Çalışma grubu üyeleri arasındaki uyum ve üyeler arası yakın, dostça bir ilişki, iş başarısı için güdüleyici bir ortam oluşturmaktadır. Bu ilişki, örgüt amacına yönlendirildiğinde, örgüt verimliliğini artırıcı rol oynayabilir.

Öğretmenlerin çalışma grubuna adanması; öğretmenin ders aralarında diğer öğretmen arkadaşlarıyla birlikte olmaktan hoşlanması, öğretmen arkadaşlarından gurur duyması, öğretmenleri yakın dostu olarak görmesi, öğretmen arkadaşlarının kendisini yakın dostu olarak gördüğü konusundaki algısı, öğretmen arkadaşlarıyla okul dışında da ilişkisini sürdürmesi sorularıyla saptanmaya çalışılmıştır.

Öğretmenlerin bu sorulara verdikleri yanıtların en yüksek yüzde ve aritmetik ortalamaları dikkate alındığında; öğretmenlerin ders aralarında birlikte olmaktan hoşlandığı, birbirleri ile gurur duyduğu, birbirlerini yakın dost olarak gördüğü ve arkadaşlık ilişkilerini okul dışında da sürdürdüğü anlaşılmaktadır. En yüksek aritmetik ortalama, ders aralarında birlikte olmaktan hoşlanma sorusunda görülmektedir. Bu durumun, özellikle yakın, dostça bir ilişkinin geliştirilmesine ortam hazırladığı ileri sürülebilir. Çünkü, öğretmenler, derslerinin olmadığı zamanlarda

okulda kendilerine ait bir oda olmadığından genelde okuldan ayrılmak durumunda kalmaktadır. Bu nedenle, birlikte olabilecekleri süre, yalnızca ders aralarıdır. Ancak, bu ders aralarındaki birlikteliğin zorunluluğa değil, hoşlanmaya dayalı olduğu görülmektedir.

Örgütsel Adanmışlık Boyutları Arasındaki İlişki

Öğretmenlerin, her adanmışlık boyutuna ilişkin yanıtları incelendiğinde, adanmışlık boyutları arasında olumlu bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu yargı, adanmışlık boyutları arasındaki korelasyon matrisinde daha net olarak görülmektedir.

Örgütsel adanmışlık boyutlarına ilişkin her boyutun aritmetik ortalamasına göre, öğretmenlerin en yüksek derecede kendilerini öğretim işlerine (AO=4.03) ve öğretmenlik mesleğine (AO=3.94) adanmışlığı, en düşük derecede okula (AO=3.46) adanmışlığı gözlenmektedir. Ancak okula adanmayı düşüren en büyük etmen, okul yönetiminin öğretmenlere ilişkin yönetsel uygulamaları ve öğretmenlerin alanları ile ilgili bir ders olmadığına, alanları ile ilgili dersin olduğu başka bir okulda çalışmayı istemeleridir. Özellikle öğretmenlerin % 36.40'ı okuldaki öğretmenlere yönelik yönetsel uygulamaları olumlu bulmazken, % 44.40'ı olumluya yakın bulmaktadır. Bu da okuldaki yönetsel uygulamaların uygunluk verecek düzeyde olmadığını göstermektedir.

Tablo 2

Örgütsel Adanmışlık Boyutları Arasındaki İlişkinin Korelasyon Matrisi

Boyutlar	I	II	III	IV
Okula Adanma (I)	1			
Öğretim İşlerine Adanma (II)	.46	1		
Öğretmenlik Mesleğine Adanma (III)	.33	.44	1	
Çalışma Grubuna Adanma (IV)	.43	.39	.25	1
Toplam	.77	.79	.68	.86

Bütün değerler .01 düzeyinde anlamlı.

Örgütsel adanmışlık boyutları arasındaki korelasyon matrisine göre, öğretim işleri ile okula adanma, öğretmenlik mesleği ile öğretim işlerine adanma, öğretim işleri ile öğretmenlik mesleğine adanma, çalışma grubu ile okula adanma arasında olumlu yönde yüksek bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Diğer taraftan, çalışma grubu ile öğretmenlik mesleği arasında düşük bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca, okula adanma ile öğretmenlik mesleğine adanma arasında düşük bir ilişki söz konusudur. Okula adanma (3.46) ve öğretmenlik mesleğine (3.94) adanma faktörlerinin aritmetik ortalamaları karşılaştırıldığında, öğretmenlerin okuldan çok, mesleklerine adandıkları anlaşılmaktadır.

Kaynakça

- Balci, A. (1995) *Sosyal Bilimlerde Araştırma*, Ankara.
- Başaran.İ.E.(1991) *Eğitime Giriş*. Ankara.
- Blau, G.(1985) "The measurement and prediction of career commitment". *Journal of Occupational Psychology*, Vol: 58, 277-288.
- Cohen, L., M.Lawrence. (1989) *Manion Research Method in Education*, New York: Routledge.
- Cronbach, L.J., (1990) *Essentials of Psychological Testings*, Fifth Ed. New York: Harper and Row.
- Dworkin, A.G.(1987) *Teacher Workplace in The Public Schools: Structural Causes and Consequences for Children*. Albany: State University of New York Press.
- Greenhaus, J.H.(1971) "Self-esteem as an influence on occupational choice and occupational satisfaction". *Journal of Vocational Behavior*, Vol: 1, 75-83.
- Hoy.W.K., C.J.Tarter, R.B.Kottkamp. (1991) *Open Schools, Healthy Schools*, Newbury Park: Sage Production.
- Kanungo, R.N.(1982) "Measurement of Job and work involvement". *Journal of Applied Psychology*, Vol: 67, 341-349.
- Karasar, Niyazi.(1982) *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Gül Yayınevi, Ankara.
- Kaya, Y.K. (1991). *Eğitim Yönetimi*, Ankara: Gül Yayınevi.
- Lodahl, T.M. M.Kejner (1965) "The definition and measure of job" *Journal of Applied Psychology*, Vol: 49, 24-33.
- Morrow, P.C.(1983) "Concept redundancy in organization research: The case of work Commitment" *Academy of Management Review*, Vol: 8, 486-500.
- Mowday, R.T., L.W.Porter., R.M.Steers. (1979) "The Measurement of organizational commitment". *Journal of Vocational Behavior*, Vol: 14, 224-247.
- Randall, D.M., Joseph A.Cote, (1991) "Interrelationships of Work Commitment Constructs", *Work And Occupations*, Vol: 18, No: 2, May 1991, 194-211.
- Sheldon, M.E. (1971) "Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization", *Administrative Science Quarterly*, Vol: 16, 143-150.