

THE ANALYSIS OF SUBSTITUTE TEACHERS' ORGANIZATIONAL COMMITMENT LEVELS: TRABZON/AKÇAABAT CASE¹

Mehmet ŞENTÜRK

Arş. Gör., Kilis 7 Aralık Üniversitesi, senturk@kilis.edu.tr

Received: 06.05.2017

Accepted: 21.08.2017

ABSTRACT

The Ministry of National Education (MNE) is trying to close teacher deficits with like substitute teachers instead of high cost assignments. Substitute teacher are teachers who are temporarily assigned by the MNE in case the number of teachers is insufficient. The aim of this study is to examine the commitment of substitute teachers to their schools in terms of compliance, identification and internalization. In addition, it is to examine participants' organizational commitment the gender, branch and school level variables. For this purpose, the following questions have been sought. Is there a meaningful difference in substitute teachers' perceptions of organizational commitment the regarding the dimensions of compliance, identification and internalization of compared to the sex, age, and school level?

Screening model, one of quantitative research methods, was used for the study. The sample of the research is composed of 55 (12 male, 43 female) substitute teachers who are working in Trabzon/Akçaabat in the academic year of 2016-2017. In the study, five point Likert type scale "Organizational Commitment Scale", which was developed by Balay (2000) was used to measure the perceptions of substitute teachers on organizational commitment. Mean, standard deviation, percent, Mann Whitney U and Kruskal Wallis were used in the analysis of the data.

The results in the light of the findings of the study are as follows: There is no meaningful difference between the perceptions of organizational commitment of substitute teachers and gender in terms of compliance, identification and internalization. There is no meaningful difference between the perceptions of organizational commitment of substitute teachers and branch in terms of compliance, internalization and identification. There is no meaningful difference between the perceptions of organizational commitment of substitute teachers and school level in terms of compliance, identification and internalization.

Keywords: Teacher, organizational commitment, substitute teacher.

¹ Bu çalışma 6-8 Nisan 2017'de International Congress Of Eurasian Social Sciences'ta Sözlü Bildiri olarak sunulmuştur.

ÜCRETLİ ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ: TRABZON/AKÇAABAT ÖRNEĞİ

ÖZ

Milli Eğitim Bakanlığı, öğretmen açığını maliyeti yüksek atamalar yerine ücretli öğretmenlik gibi kadrolar ile kapatmaya çalışmaktadır. Ücretli öğretmenler, öğretmen sayısının yetersiz olması durumunda MEB tarafından geçici olarak görevlendirilen öğretmenlerdir. Bu araştırmanın amacı ücretli öğretmenlerin görev yaptıkları okullara ilişkin bağlılığını uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında incelemektir. Ayrıca örgütsel bağlılığın katılımcılara ilişkin cinsiyet, branş ve okul kademesi değişkenleri açısından incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki soruya cevap aranmıştır. Ücretli öğretmenlerin uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında örgütsel bağlılık algılarında cinsiyete, branşa ve okulun kademesine göre anlamlı bir farklılık bulunmakta mıdır?

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini, 2016–2017 eğitim öğretim yılında Trabzon ili Akçaabat ilçesindeki okullarda görev yapmakta olan 55 (12 erkek, 43 kadın) ücretli öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada, ücretli öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarını ölçmek için, Balay (2000) tarafından geliştirilmiş olan beşli likert tipi “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Toplanan verilerin analizinde frekans, ortalama, standart sapma, yüzde (%), Mann Whitney U-testi ve Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre araştırma sonuçları şunlardır: Ücretli öğretmenlerin uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarına ilişkin örgütsel bağlılık algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Ücretli öğretmenlerin uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarına ilişkin örgütsel bağlılık algıları branş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Benzer şekilde ücretli öğretmenlerin uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarına ilişkin örgütsel bağlılık algıları okul kademesi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, ücretli öğretmenlik, örgütsel bağlılık.

EXTENDED SUMMARY**Introduction**

In order to increase the success of the school, the teachers' commitment to the school must be high, as with all organizations. The commitment of the teachers who prepare the students for their future lives is an effect that increases their contribution to education. This effect refers to more qualified education and also more qualified students.

At almost all levels of education today, the task of the teachers is based on accessing information and the construction of new information on existing information instead of the understanding of reaching information and memorizing information to the students (Şimşek vd., 2012). The teachers, the most important element of the system, needs to have more distinguished characteristics than other occupational groups in order to fulfill the duties assigned to him (Kıroğlu, 2007: 364). Teachers need to be very self-sacrificing to fulfill their tasks successfully. Teachers' commitment to their schools and professions can only be a source of this self-sacrifice.

Surveys on organizational commitment clearly demonstrate the importance of employees with high degree of organizational commitment. Employees with a high level of satisfaction in their affiliated organizations and high level of commitment to their jobs do not exhibit withdrawal behavior and are in harmony with their work commitment (Nartgün and Menep, 2010).

Teacher employment required by the Turkish education system is provided in various forms within the Ministry of National Education. One of these is the employment of substitute teachers. The Ministry of National Education is trying to close teacher deficits with like substitute teachers instead of high cost assignments. Substitute teacher are teachers who are temporarily assigned by the MNE in case the number of teachers is insufficient.

Teachers' organizational commitment is a critical aspect in determining school effectiveness and the success of education reform. Because teachers with high organizational commitment are willing to make more effort to achieve school vision and goals.

The aim of this study is to examine the commitment of substitute teachers to their schools in terms of compliance, identification and internalization. In addition, it is to examine participants' organizational commitment the gender, branch and school level variables. For this purpose, the following questions have been sought. Is there a meaningful difference in substitute teachers' perceptions of organizational commitment the regarding the dimensions of compliance, identification and internalization of compared to the sex, age, and school level?

METHOD

Screening model, one of quantitative research methods, was used for the study. The screening model is a research approach that aims to depict the event, individual or objects as they are within their own conditions (Karasar, 2012: 77).

The sample of the research is composed of 55 (12 male, 43 female) substitute teachers who are working in Trabzon/Akçaabat in the academic year of 2016-2017. In the study, five point Likert type scale "Organizational Commitment Scale", which was developed by Balay (2000) was used to measure the perceptions of substitute teachers on organizational commitment. Mean, standard deviation, percent, Mann Whitney U and Kruskal Wallis were used in the analysis of the data.

Findings (Results)

According to results of the study, it was found that there is no meaningful difference between the perceptions of organizational commitment of substitute teachers and gender in terms of compliance, identification and internalization. There is no meaningful difference between the perceptions of organizational commitment of substitute teachers and branch in terms of compliance, internalization and identification. There is no meaningful difference between the perceptions of organizational commitment of substitute teachers and school level in terms of compliance, identification and internalization.

Conclusion and Discussion

When the research findings are examined in terms of gender, the organizational commitment of female paid teachers in terms of identification and internalization is higher than the organizational commitment of male paid teachers. However, the organizational commitment of male paid teachers in terms of compliance is higher than the organizational commitment of female paid teachers. But these differences are not statistically significant at the significance level of 0.05.

When the research findings are examined in terms of school level, level of organizational commitment in terms of compliance dimension is highest in substitute teachers working at secondary level schools; level of organizational commitment in terms of identification dimension is highest in substitute teachers working at primary level schools; level of organizational commitment in terms of internalization dimension is highest in substitute teachers working at pre-school education level schools.

When the research findings are examined in terms of branch, math teachers have highest organizational commitment in terms of compliance dimension; English teachers have highest organizational commitment in terms of identification dimension; religious culture and moral knowledge school teachers have highest organizational commitment in terms of internalization dimension.

Substitute teachers have not a high level of organizational commitment at any scale. It is thought that this situation to cause negative results in terms of education. If the substitute teacher scheme continues, It is clear that organizational commitment of this teacher should increase.

Suggestion

In this study, affecting factors' organizational commitment of paid teachers was not investigated and the organizational commitment status of these teachers was not compared with the organizational commitment status of other teachers. In this context, it is recommended that:

- To identify the affecting factors the organizational commitment of substitute teachers,
- To determine the effect of geographical location of school on substitute teachers organizational commitment,
- To determine the impact of school facilities on the organizational commitment of substitute teachers,
- To compare the organizational commitment of substitute teachers with the organizational commitment of other teachers.

GİRİŞ

Bütün örgütlerde olduğu gibi okullarda da başarının yükselmesi için iş görenlerin yani öğretmenlerin okula olan bağlılıklarının yüksek düzeyde olması gerekmektedir. Öğrencileri gelecek yaşamlarına hazırlayan öğretmenlerin okula olan bağlılıkları, öğretmenlerin eğitime yaptıkları katkıyı arttıracak bir etki oluşturur. Bu etki de daha nitelikli eğitim-öğretim ve dolayısıyla daha nitelikli öğrenciler demektir.

Geleneksel olarak “öğretmen” denildiğinde bilgi aktaran, soru soran, değerlendiren, gösteren, kaynaklık eden; yani sürecin bütün sorumluluğunu kendi taşıyan kişi akla gelir. Eğitim alanında yaşanan gelişmelerle öğretmenin bu rollerini de değiştirmiştir. Ancak bu değişimler öğretmenin sorumluluğunun bittiği anlamına gelmemektedir (Açıkgöz, 2014: 34). Günümüzde öğretmenlerin eğitim-öğretim ortamlarında çok daha aktif ve üretken olmasına ihtiyaç duyulur.

Eğitim sistemleri, öğrencileri değişken dünya şartlarına uyum sağlayabilen, kişisel sorumluluk duygusu gelişmiş, bağımsız düşünebilen ve kazandıkları bilgi ve becerileri yaşamı boyunca kullanma yetenekleri gelişmiş nesiller yetiştirmeyi temel amaç edinir (Doymuş vd., 2005). Ekip olarak çalışmak, eğitimin amaçlarına ulaşmada daha etkili olmaktadır. Öğretmenler de bu çalışmaların yönlendiricisi olarak görev almaktadırlar.

Günümüzün eğitim anlayışı; eğitim çalışanları yani öğretmen, yönetici, müfettiş ve öğrenci, aile ve çevreyi birbirleri ile sıkı etkileşim içinde olan, bir bütünün parçaları olarak görür (Kahyaoğlu ve Yangın, 2007). Bu sistem içerisinde nitelikli insan yetiştirme işinde temel görev, sürecinin ana ögesi olan öğretmenlere düşmektedir. Öğretmenler öğrencileri hayata hazırlamakla birlikte programı uygulayan, öğrencilerle etkileşim içinde olan, toplumsal değerlerin öğreticisi ve bu süreci değerlendiren kişi olduğu için eğitim sisteminin baş aktörü konumundadır (Gençtürk ve Sarpkaya, 2009: 48).

Günümüzde eğitimin hemen hemen bütün kademelerinde öğretmenlerin görevi, bilgiyi öğrencilere aktarma ve bilgiyi ezberletmekten ziyade bilgiye ulaşma ve elde edilen bilgiler üzerine yeni bilgiler yapılandırma anlayışına dayanmaktadır (Şimşek vd., 2012). Sistemin en önemli ögesi olan öğretmenin, üzerine düşen görevleri yerine getirebilmesi için, diğer meslek gruplarına göre daha seçkin özelliklerinin bulunması gerekir (Kıroğlu, 2007: 364). Öğretmenlerin üzerine düşen bu görevleri başarılı bir şekilde yerine getirmeleri için yoğun özveri içerisinde olmaları gerekir. Bu özveriye de ancak öğretmenlerin okullarına ve mesleklerine olan bağlılıkları kaynaklık edebilir.

Örgütsel bağlılıkla ilgili araştırmalar, buldukları örgüte bağlılık düzeyi yüksek iş görenlerin önemini ortaya koymaktadırlar. Bağlı buldukları örgütteki işlerinde yüksek düzeyde doyuma sahip olan ve iş gördükleri örgüte bağlılığı yüksek olan çalışanların, geri çekilme davranışları göstermedikleri ve görevlerine bağlılıkta uyum gösterdikleri görülmektedir (Nartgün ve Menep, 2010).

Eğitimde, araç-gereç, teknoloji ve diğer girdileri kullanarak süreci işleten insan gücüdür. Bu nedenle insan gücü girdisi önemlidir. Eğitim örgütlerinde çalışan öğretmen, yönetici ve diğer personeller eğitim iş görenleridir

(Başaran, 1993). Öğretmenlik mesleği düzenlilik ve süreklilik gerektirmektedir (Bayram, 2009: 30). Ancak Türkiye’de öğretmen istihdamında kadrolu, sözleşmeli, ücretli ve vekil öğretmenlik gibi farklı uygulamalar söz konusudur. Türkiye’deki okulların büyük ölçüde devlet elinde ve MEB’e bağlı bulunmasından dolayı, öğretmenlerin işvereni konumunda olarak, yetiştirme ve çalışma ölçütleri MEB tarafından belirlenmektedir.

Ücretli öğretmenlik

Bireylerinin aldığı eğitimin kalitesi toplumların geleceğini belirler. Bu nedenle bireylerin eğitimi, bu eğitimi verecek öğretmenlerin yetiştirilmesi ve istihdamı, eğitim alanında ileri ülkelerin önem verdikleri konular olmuştur. Çünkü öğretmenler toplumların geleceği olan nesillerin yetiştirilmesinde önemli roller üstlenmektedir. Öğretmenlerin görev yaptıkları koşullar, görevlerini tam anlamıyla yerine getirmelerinde dolayısıyla eğitime yüksek derecede katkı sağlamalarında belirleyici unsurlar arasındadır (Öğülmüş, 2012: 1).

Çalışanların, piyasa koşullarının ihtiyacı doğrultusunda istihdam edilmesini ifade eden esnek çalışma, kamuda öğretmen istihdamında da mevcuttur. Esnek istihdam uygulamaları, eğitimde verimlilik, etkinlik ve rasyonellik adına öğretmen alım politikalarına da yansımıştır (Bayram, 2009: 1).

657 sayılı Devlet Memurları, 4857 sayılı İş, 5510 sayılı Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Kanunlarıyla ve 6111 sayılı Torba Kanunla esnek çalışma biçimlerinden biri olan kısmi süreli çalışma kamu sektöründe yasallaştırılmıştır. Öğretmen açığı, kısmi süreli öğretmen alımıyla yüksek maliyetli atamalar yerine sözleşmeli öğretmen, kadrosuz usta öğretici, kısmi zamanlı geçici öğretici, vekil öğretmen ve ücretli öğretmen kadroları ile kapatılma yoluna gidilmiştir (Kuşaksız, 2011).

Ücretli öğretmenliğe yasal zemin oluşturan karar, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin 4/C fıkrası ve MEB Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Karardır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin 4/C fıkrasına göre öğretmen sayısının yetersiz olması hâlinde ücretli öğretmen olarak nitelendirilen ücretli, kısmi zamanlı ve geçici öğretmenler istihdam edilebilmektedir (Öğülmüş, 2012: 2).

Öğretmenlik mesleğine yönelik bir eğitim almamış kişilerin farklı kadrolarda da olsa öğretmen olarak istihdam edilmeleri, öğretmenlik mesleğini profesyonelleştirmekten uzaklaştırmakta, kaliteli öğretmen açığını ortadan kaldırmamakta, toplumun da öğretmenlik mesleğine verdiği değeri olumsuz olarak etkilemektedir (Dalgıç vd., 2012).

Eğitimin temel taşı olan öğretmen, eğitimin niteliğini doğrudan etkilemekte ve bu çerçevede ücretli öğretmenlik birçok olumsuzluk yaratmaktadır. Bu olumsuzlukların başında öğretmenleri sürekli değişen öğrencilerde ortaya çıkan uyum ve tanıma sorunları gelmektedir. Ayrıca görevlendirilen öğretmenlerin alan mezunu olmaması nedeniyle de sorunlar yaşanmaktadır. Bunların dışında ücretli öğretmenler, iş gördükleri okullarda birçok sorun yaşamakta ve yaşanan bu sorunlar onların karakterlerini zayıflatmaktadır (Bayram, 2009: 5).

Örgütsel bağlılık

Yaratıcı fikirler geliştirme ve işini tutkuyla sevmek, içsel sorumluluk gerektiren bir süreçtir (Peters ve Watermann, 1982). Bağlı bulunduğu örgüte aidiyet hissetmeyen çalışanların, örgüt yararına faaliyet konularında istekli olması güçtür. Bu nedenle örgüt çalışanlarının örgüte bağlılığı, son yıllarda önemli bir çalışma konusu olmuştur (Suma ve Lesha, 2013).

Örgütsel düzeyde bağlılık ile mesleki bağlılık arasında birbirini etkileyen bir ilişkinin olduğu düşünülmektedir (Şekerli vd., 2016). Mesleğe bağlı olmanın dışında bir örgüte bağlı olmak bireyin performansını etkileyen önemli bir unsurdur (Wahyuni vd., 2014). Örgütsel bağlılığı yüksek olan iş görenler, örgütün amaç ve değerlerini güçlü bir biçimde benimser, yönetim mekanizmasına gönüllü olarak uyarlar. Bu üyeler ayrıca, örgütsel amaçların yerine getirilmesinde beklenenden çok daha üzerinde performans ortaya koyar ve örgütsel yaşantısını devam ettirmede kararlılık gösterirler. Örgütsel bağlılığı yüksek olan iş görenlerin motivasyon düzeyleri yüksek olur (Balay, 2000).

Allen ve Meyer'e (1990) göre örgütsel bağlılık, bireyin örgüte psikolojik olarak bağlanmasıdır. Bu bağlılık duygusu, örgütün değer ve inançlarını, sadakati ve işe bağlılığı ifade etmektedir (O'Reilly ve Chatman, 1986). Örgütsel bağlılık sınıflandırmaları araştırmacılara göre farklılık gösterse de bu kavram, iş görenin kendini örgüte adama ve örgütle bütünleşme derecesini yansıtmaktadır (Erdem, 2010).

Mowday vd. (1982), örgütsel bağlılığı "bireyin örgütün amaçlarını ve değerlerini kabullenmesi, örgüt için çaba sarf etmeye ve örgüt üyeliğini sürdürmeye istekli olması ile nitelenen, kendisini bir örgütle bütünleştirmesinin ve o örgüte katılmasının nispi gücü" olarak tanımlamışlardır.

McDonald ve Markin (2000), örgütsel bağlılık, kişi ile örgüt arasında gerçekleştirilmiş bir psikolojik sözleşme olarak tanımlarken, Valentine ve diğerleri (2002) ise, çalışanların ilgi ve bağlılıklarının örgüte yönelmesi şeklinde tanımlamaktadır. Örgütsel bağlılık, örgütün amaçlarının çalışanlar tarafından benimseyip içselleştirmesi ve bu amaçlara ulaşmak için çalışanların kendini örgüte adayıp örgütle bütünleşmesi olarak da tanımlanabilir (Yılmaz, 2009).

Örgütsel bağlılık; örgütün amaç ve değerlerine yüksek seviyede inanç ve kabul, örgüt için çaba göstermeye isteklilik, örgütün üyesi olmak için güçlü bir istek duyma gibi ifadelerle karakterize edilebilir (Cullen vd., 2003).

Örgütsel bağlılık konusunda pek çok çalışma yapmış olan Herscovitch ve Meyer (2002) ise örgütsel bağlılığı; bir örgütün amaçlarını ve değerlerini kabul etme ve amaçlarına ulaşması için çaba göstermedir şeklinde tanımlamaktadır.

O'Reilly ve Chatman (1986) örgütsel bağlılığı; uyum, özdeşleştirme ve içselleştirme olarak üç boyutta inceler. Aynı zamanda bu boyutlar, örgütsel bağlılığın birbirini takip eden aşamalarını ifade etmektedir.

Uyum boyutu, örgütsel bağlılığın ilk aşamasıdır, işgörenin örgüte yüzeysel olarak bağlılığını ifade eder. İşgören belli bazı kazanımlara ulaşmayı amaçlamaktadır.

Özdeşleşme boyutunda iş gören, temelde diğer iş görenlerle yakın ilişki kurma isteği içerisindedir. İşgören, özdeşleşme boyutunda örgütün değerlerine saygılı olur ve örgütün bir üyesi olmaktan gurur duyar.

İçselleştirme boyutu ise, örgütün değerleri ile işgörenin değerleri arasındaki ortaklığı ifade etmektedir. İçselleştirme boyutunda işgörenin değerleriyle örgütün değerleri benzerdir. İçselleştirme, bireylerin iç dünyalarını, davranış ve tutumlarını örgütteki diğer insanların, değer sistemine uyumlu kıldıklarında gerçekleşmektedir.

Meyer ve Allen, (1997) yapmış oldukları çalışmada çalışanların bağlılığının mesleğine karşı tutumu da etkileyebileceğini ifade etmektedirler. Örgütsel bağlılık, iş tatminini ve performansını etkileyen önemli bir etkidir (Meyer ve Allen, 1997; Balay, 2000; Riketta, 2002; Çelik, 2008; Shiu-Chuan ve Chien-Pei, 2010; Thamrin, 2012; Wahyuni vd., 2014 Odoch ve Nangoli, 2014). Verim düzeyi yüksek çalışmalar ortaya koymak için yalnızca bilgi ve beceri gibi yeterlilikler hedeflenene ulaşmayı sağlamaz. Ayrıca iş görenin güdülenmesi de gerekir. Yapılacak görevler için ihtiyaç duyulan bilgi ve beceriler kadar o göreve ilişkin olumlu tutumlara da ihtiyaç vardır. Bu noktada, göreve olan bağlılıklar belirleyici faktör olmaktadır (Balay, 2000).

Temel unsuru insan örgütler, ancak bu insanların faaliyetleri doğrultusunda amaçladıkları hedeflere ulaşabilirler. Kaynaklarını optimum değerinde kullanma ve maliyetlerini düşürülerek verimliliği artırma, bütün örgütler için devamlı gündem konusudur. Yetişmiş işgücü, kullanılan bu kaynakların en başında gelir. (Çetin, 2004: 93).

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı, okulun etkililiğini ve eğitim reformlarının başarısını belirlemede kritik bir unsurdur. Çünkü örgütsel bağlılığı yüksek öğretmenler, okulun vizyonuna ve hedeflerine ulaşmasında daha fazla çaba göstermeye isteklidirler (Selamat vd., 2012). Görev yaptıkları örgüte yüksek bağlılık hissedilen öğretmenler, işe devam etme isteği ve çalışma heyecanı da yüksek olacaktır (Yalçın vd., 2016).

Öğretmenlerin veya okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık duyguları üzerine yapılmış birçok araştırma vardır (Balay, 2000; Çetin, 2004; Erdem, 2010; Uştı, 2014; Yalçın vd., 2016). Ancak alanda, ücretli öğretmenlerin örgütsel bağlılık duygularını tespit etmeye yönelik araştırma eksikliği hissedilmektedir.

Türk eğitim sistemi, ihtiyaç duyduğu öğretmen istihdamını Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde çeşitli şekillerde sağlamaktadır. Bunlardan biri de ücretli öğretmenlerin istihdam edilmesidir. Ücretli öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının geliştirilmesi, onlardan alınacak verimin artırılması anlamına gelecektir. Bu amaçla öncelikle ücretli öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının tespit edilmesi gerekmektedir. Yapılan bu araştırmanın problem durumunu ücretli öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının tespiti oluşturmaktadır.

Araştırmanın amacı

Bu araştırmanın amacı, ücretli öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini farklı değişkenler açısından belirlemektir. Bu genel amaç kapsamında aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

- Ücretli öğretmenlerin mesleki bağlılık duyguları cinsiyete göre değişiklik göstermekte midir?
- Ücretli öğretmenlerin mesleki bağlılık duyguları branşa göre değişiklik göstermekte midir?
- Ücretli öğretmenlerin mesleki bağlılık duyguları okul kademesine göre değişiklik göstermekte midir?

Araştırmanın önemi

Eğitimin çağdaş hedeflerini yakalayabilmek için eğitim sisteminde bulunan bütün unsurların uyumlu bir şekilde çalışması zorunlu görülmektedir. Çünkü eğitimi bütün bir sistem olarak düşündüğümüzde içerisinde görev yapanlar arasında yoğun bir etkileşim söz konusudur. Belirlenmiş hedeflere ulaşmak için, bu sistemin uyumlu bir şekilde işleyişini sürdürmesinde temel rolü olan öğretmenler, büyük öneme sahiptir (Kahyaoğlu ve Yangın, 2007). Ayrıca yapılan araştırma sonuçlarının; MEB'in bu alanda yapacağı düzenlemelere katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

YÖNTEM

Tarama modeli, araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesnelerin kendi koşulları içinde ve olduğu gibi resmetmeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır (Karasar, 2012: 77). Bu model, evrenden seçilmiş olan bir örnekleme yapılan çalışmalarla evren genelindeki eğilim, tutum veya görüşlerin nicel veya nümerik olarak betimlenebilmesini sağlar (Creswell, 2016: 155). Genellikle tarama araştırmalarının amacı, araştırmanın konusuyla ilgili var olan durumun fotoğrafını çekerek bir betimleme yapmaktır (Büyüköztürk vd., 2009: 227). Bu çalışmada ücretli öğretmenlerin örgütsel bağlılık durumlarının belirlenmesi amaçlandığından araştırma, tarama modelinde tasarlanmıştır.

Evren ve örneklem

Örnekleme 2016–2017 eğitim öğretim yılında Trabzon ili Akçaabat ilçesindeki okullarda görev yapmakta olan 55 (12 erkek, 43 kadın) ücretli öğretmen oluşturmuştur. İlçede ücretli öğretmen olarak görev yapmakta olan 69 öğretmene de ulaşılmak istenmiştir. Ancak hem bazı öğretmenlerin ankete katılmak istenmemesi hem de ulaşım zorlukları nedeniyle öğretmenlerin tamamına anket uygulanamamıştır.

Tablo 1. Ücretli Öğretmenlere İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler

			Toplam
Cinsiyet	Kadın	43	55
	Erkek	12	
Kademe	Okul öncesi	13	55
	İlköğretim	17	
	Ortaöğretim	25	
Branş	Matematik	11	55
	İngilizce	5	
	Din Kült.	11	
	Okul Öncesi	13	
	Sınıf Öğ.	4	
	Diğer	11	

Veri toplama aracı

Araştırmada, ücretli öğretmenlerin örgüte bağlılıklarını ölçmek amacıyla Balay'ın (2000) geliştirdiği Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden (ÖBÖ) yararlanılmıştır. ÖBÖ 27 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, uyum (1-8), özdeşleşme (9-16) ve içselleştirme (17-27) olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Her bir boyut alt ölçek olarak düşünülmüştür. ÖBÖ'nin, her bir alt boyutunun güvenilirliğini belirlemek için alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanmış ve sonuçlar şu şekilde çıkmıştır. Uyum boyutu için hesaplanan alfa katsayısı .81 özdeşleşme boyutu için .89 ve içselleştirme boyutu için de .93 olarak bulunmuştur.

BULGULAR

Bu bölümde, ücretli öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin elde edilen bulgulara, tablolar halinde yer verilmiştir.

Tablo 2. Cinsiyet Değişkenine Göre Uyum Boyutuna İlişkin Mann Whitney-U Testi

Boyut	Cinsiyet	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Uyum	Kadın	43	28,15	1210,50	251,500	,894
	Erkek	12	27,46	329,50		

Tablo.2'deki analiz sonuçları incelendiğinde, cinsiyet değişkeni açısından kadınların uyum boyutunda daha yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip oldukları görülmektedir. Ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.

Tablo 3. Cinsiyet Değişkenine Göre Özdeşleşme Boyutuna İlişkin Mann Whitney-U Testi

Boyut	Cinsiyet	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Özdeşleşme	Kadın	43	28,03	1205,50	256,500	,976
	Erkek	12	27,88	334,50		

Tablo.3'teki analiz sonuçları incelendiğinde, cinsiyet değişkeni açısından kadınların özdeşleşme boyutunda daha yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip oldukları ancak bunun istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmektedir.

Tablo 4. Cinsiyet Değişkenine Göre İçselleştirme Boyutuna İlişkin Mann Whitney-U Testi

Boyut	Cinsiyet	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
İçselleştirme	Kadın	43	28,56	1228,00	234,000	,624
	Erkek	12	26,00	312,00		

Tablo.4'teki analiz sonuçları incelendiğinde, cinsiyet değişkeni açısından kadınların içselleştirme boyutunda daha yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip olmalarıyla beraber bu farkın istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmektedir.

Tablo 5. Kademe Değişkenine Göre Uyum Boyutuna İlişkin Kruskal Wallis Testi

Boyut	Kademe	N	Sıra Ort.	Ki-kare	p
Uyum	Okulöncesi	13	29,35	,862	,650
	İlköğretim	17	28,94		
	Ortaöğretim	25	24,42		

Tablo.5'teki analiz sonuçları incelendiğinde, okul kademesi değişkeni açısından okul öncesi öğretmenlerinin uyum boyutunda daha yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip olmalarına rağmen bu fark istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır.

Tablo 6. Kademe Değişkenine Göre Özdeşleşme Boyutuna İlişkin Kruskal Wallis Testi

Boyut	Kademe	N	Sıra Ort.	Ki-kare	p
Özdeşleşme	Okulöncesi	13	30,25	1,043	,594
	İlköğretim	17	28,28		
	Ortaöğretim	25	24,38		

Tablo.6'daki analiz sonuçları incelendiğinde, okul kademesi değişkeni açısından okul öncesi öğretmenlerinin özdeşleşme boyutunda daha yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip oldukları ancak bunun istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmektedir.

Tablo 7. Kademe Değişkenine Göre İçselleştirme Boyutuna İlişkin Kruskal Wallis Testi

Boyut	Kademe	N	Sıra Ort.	Ki-kare	p
İçselleştirme	Okulöncesi	13	29,91	,363	,834
	İlköğretim	17	27,34		
	Ortaöğretim	25	26,77		

Tablo 7'deki analiz sonuçları incelendiğinde, okul kademesi değişkeni açısından okul öncesi öğretmenlerinin içselleştirme boyutunda daha yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip oldukları görülmektedir. Ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.

Tablo 8. Branş Değişkenine Göre Uyum Boyutuna İlişkin Kruskal Wallis Testi

Boyut	Branş	N	Sıra Ort.	Ki-kare	p
Uyum	Matematik	11	29,35	1,429	,839
	İngilizce	5	24,10		
	Din	11	20,14		
	Okulöncesi	13	21,27		
	Sınıf	4	21,38		

Tablo 8'deki analiz sonuçları incelendiğinde branş değişkeni açısından matematik öğretmenlerinin uyum boyutunda daha yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip olmalarıyla beraber bu farkın istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmektedir.

Tablo 9. Branş değişkenine göre özdeşleşme boyutuna ilişkin Kruskal Wallis testi

Boyut	Branş	N	Sıra Ort.	Ki-kare	p
Özdeşleşme	Matematik	11	16,86	9,112	,058
	İngilizce	5	30,50		
	Din	11	29,77		
	Okulöncesi	13	18,15		
	Sınıf	4	22,13		

Tablo 9'daki analiz sonuçları incelendiğinde, branş değişkeni açısından İngilizce öğretmenlerinin özdeşleşme boyutunda daha yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip olmalarıyla beraber bu farkın istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmektedir.

Tablo 10. Branş Değişkenine Göre İçselleştirme Boyutuna İlişkin Kruskal Wallis Testi

Boyut	Branş	N	Sıra Ort.	Ki-kare	p
İçselleştirme	Matematik	11	17,18	6,362	,174
	İngilizce	5	20,90		
	Din	11	30,09		
	Okulöncesi	13	20,38		
	Sınıf	4	25,13		

Tablo 10'daki analiz sonuçları incelendiğinde, branş değişkeni açısından din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerinin içselleştirme boyutunda daha yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip olmalarıyla beraber bu farkın istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmektedir.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu çalışma kapsamında, ücretli öğretmenlerin görev yaptıkları okullara ilişkin örgütsel bağlılık duygularını uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu amaçla toplam 55 ücretli öğretmenden elde edilen veriler analiz edilerek sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre şu sonuçlara ulaşılmıştır: Ücretli öğretmenlerin uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında örgütsel bağlılık algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Ücretli öğretmenlerin uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında örgütsel bağlılık algıları branş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Benzer şekilde ücretli öğretmenlerin uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında örgütsel bağlılık algıları okul kademesi değişkenine göre de anlamlı farklılık göstermediği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Araştırma bulguları cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde, kadın ücretli öğretmenlerin özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarına ilişkin örgütsel bağlılıkları, erkek ücretli öğretmenlerin özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında örgütsel bağlılıklarından yüksektir. Ancak kadın ücretli öğretmenlerin uyum boyutuna ilişkin örgütsel bağlılıkları, erkek ücretli öğretmenlerin uyum boyutuna ilişkin örgütsel bağlılıklarından daha düşüktür. Bu farklılıklar 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olarak görülmemektedir. Bu sonuç, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşan bazı araştırmalarla benzerlik göstermektedir (Balay, 2000; Meyer vd., 2002; Erdem, 2008; Boylu vd., 2007).

Bulgular okul kademesi değişkeni açısından incelendiğinde, uyum boyutuna ilişkin örgütsel bağlılık düzeyi, ortaöğretim düzeyi okullarda görev yapan ücretli öğretmenlerde daha yüksek; özdeşleşme boyutuna ilişkin örgütsel bağlılık düzeyi, ilköğretim düzeyi okullarda görev yapan ücretli öğretmenlerde daha yüksek; içselleştirme boyutuna ilişkin örgütsel bağlılık düzeyi ise, okul öncesi eğitimi veren okullarda görev yapan ücretli öğretmenlerde daha yüksek değerlerde olduğu görülmektedir.

Araştırma bulguları branş değişkeni açısından incelendiğinde, uyum boyutuna ilişkin örgütsel bağlılık düzeyi, Matematik öğretmenlerinde daha yüksek; özdeşleşme boyutuna ilişkin örgütsel bağlılık düzeyi, İngilizce öğretmenlerinde daha yüksek; içselleştirme boyutuna ilişkin örgütsel bağlılık düzeyi ise, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinde daha yüksek değerde olduğu görülmektedir. Bu sonuç, Nartgün ve Menep'in (2010) yapmış olduğu araştırmada elde edilen bulgulardan farklılık göstermektedir.

Ücretli öğretmenlerin yüksek düzeyde örgütsel bağlılık düzeyine sahip değildir. Bu durumun da eğitim-öğretim açısından olumsuz sonuçlara sebep olabileceği düşünülmektedir. Ücretli öğretmenlik uygulaması devam ederse bu statüde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığını arttıracak girimlerin yapılması gerektiği açıktır.

ÖNERİLER

Bu araştırmada ücretli öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri araştırılmış ancak buna etki eden faktörler araştırılmamış ve bu öğretmenlerin örgütsel bağlılık durumları diğer istihdam türleriyle kadro almış öğretmenlerin örgütsel bağlılık durumlarıyla karşılaştırılmamıştır.

- Ücretli öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etki eden etkenleri tespit etmeye yönelik araştırmaların yapılması,
- Ücretli öğretmenlerin görev yaptığı okulun coğrafi konumunun bu öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisinin tespitine yönelik araştırmaların yapılması,
- Okul imkanlarının ücretli öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisinin tespitine yönelik araştırmaların yapılması,
- Ücretli öğretmenlerin örgütsel bağlılık durumlarının diğer istihdam türleriyle kadro almış öğretmenlerin örgütsel bağlılık durumlarıyla karşılaştırılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Açıkgöz, K. Ü. (2014). *Aktif Öğrenme*. İzmir: Biliş Yayınları.
- Allen, N. J., ve Meyer, J. P. (1990). "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization." *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Balay, R. (2000). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı: Ankara İli Örneği*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Bayram, G. (2009). *Öğretmenlerin İstihdam Biçimi Farklılıkları ve Yarattığı Sorunlar: Ankara'da Çalışan Sözleşmeli ve Ücretli Öğretmenlerin Görüşlerine Dayalı Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Boylu, Y., Pelit, E. ve Çüçer, E. (2007). "Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma." *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 44(514), 55-74.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2017). Bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Pegem Akademi.
- Creswell, J. W. (2016). Araştırma deseni, nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları. (Çev. edt: SB DEMİR). Ankara: Eğiten Kitap.
- Cullen, L. B., Parboteeah K. P. ve Victor, B. (2003). "The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis." *Journal of Business Ethics* 46: 127-141.
- Çelik, C. (2008). "Relationship of organizational commitment and job satisfaction: A field study of tax office employees," International Conference on Management and Economics.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayınları.

- Dalgıç, G., Doyran, F. ve Vatanartıran, S. (2012). "Ücretli Öğretmenlerin, Katıldıkları Pedagojik Formasyon Programına İlişkin Deneyimleri." *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 11, 39-54.
- Doymuş, K., Şimşek, Ü. ve Şimşek, U. (2005). "İşbirlikçi Öğrenme Yöntemi Üzerine Derleme: I. İşbirlikçi Öğrenme Yöntemi ve Yöntemle İlgili Çalışmalar." *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7 (1), 59-83.
- Erdem, M. (2010). "Öğretmen Algılarına Göre Liselerde İş Yaşamı Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi." *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(4), 511-536.
- Gençtürk, E. ve Sarpkaya, G. (2009). Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Yeterlilikleri. *Sosyal bilgiler öğretimi* (47). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Hersovitch, L. ve Meyer, J.P. (2002). "Commitment to Organizational Change: Extension of a Three-Component Model." *Journal of Applied Psychology*, 87, 474-487.
- Kahyaoğlu, M. ve Yangın, S. (2007). "İlköğretim Öğretmen Adaylarının Mesleki Öz-yeterliliklerine İlişkin Görüşleri." *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(1), 73-84.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kıroğlu, K. (2007). Bir Meslek Olarak Öğretmenlik. *Eğitim Bilimlerine Giriş* (341). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Kuşaksız, A. (2011). "Kadrosuz usta öğreticilerin sosyal güvenlik hakları." *Yönetim ve Ekonomi*, 18(2), 23-35.
- McDonald, D. J. ve Makin, P. J. (2000). "The psychological contract, organizational commitment and job satisfaction of temporary staff." *Leadership & Organization Development Journal*, 21(2), 84-91.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*, Thousand Oaks: Sage Publications.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L. ve Topolnytsky, L. (2002). "Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta Analysis of Antecedents, Correlates and Consequences." *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Mowday, R. T., Steers, R. ve Porter, L. W. (1982). *Employee-organizational linkages: The Psychology of commitment, absenteeism and turnover*. CA: Academic Press, San Diego.
- Nartgün, Ş. S.ve Menep, İ. (2010). "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algı Düzeylerinin İncelenmesi: Şırnak/İdil Örneği." *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 288-316.
- Odoch, H., & Nangoli, S. (2014). "The effect of organizational commitment on job satisfaction in Uganda colleges of commerce." *Issues in Business Management and Economics*, 2, 165-171.
- O'Reilly, C. A. ve Chatman, J. (1986). "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behaviour." *Journal of Applied Psychology* 71, 492-499.
- Öğülmüş, K. (2012). *Ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunlar ve Ücretli Öğretmenlik Uygulamasının Okul Yöneticilerince Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Peters, T. J. & Waterman, R. H. (1982). *In Search of Excellence. Lessons From Americas*. New York: Best-Run Companies.

- Ricketta, M. (2002). "Attitudinal Organizational Commitment and Job Performance: A Meta-Analysis." *Journal of Organizational Behavior*, 23(3), 257-266.
- Selamat, N., Nordin, N. and Adnan, A. A. (2012). "Rekindle Teacher's Organizational Commitment: The Effect of Transformational Leadership Behavior." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 90, 566-574.
- Shiu-Chuan, C., ve Chien-Pei, K. (2010). "The relationships among organizational commitment and job performance of Aroma therapist: A case study of Day Spa in Taipei." In Management and Service Science, 2010 International Conference in Wuhan, China IEEE.
- Suma, S. ve Leshia, J. (2013). "Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Case of Shkodra Municipality." *European Scientific Journal*, 9(17), 41-51.
- Şekerli, E. B., Taslak, S. ve Çetinel, M. H. (2016). "Mesleki Bağlılığın Çalışanların İhbarcılık Eğilimleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesine Yönelik Görgül Bir Çalışma." *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(25), 1-25.
- Şimşek, U., Aydoğdu, S. ve Doymuş, K. (2012). "İyi Bir Eğitim İçin Yedi İlke ve Uygulanması." *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1(4), 241-254.
- Thamrin, H. M. (2012). "The influence of transformational leadership and organizational commitment on job satisfaction and employee performance." *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3, 566-657.
- Uştu, H. (2014). *Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Sosyo Demografik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılığı Yordama Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Wahyuni, D. U., Christiananta, B. and Eliyana, A. (2014). "Influence of Organizational Commitment, Transactional Leadership, and Servant Leadership to the Work Motivation, Work Satisfaction and Work Performance of Teachers at Private Senior High Schools in Surabaya." *Educational Research International*, 3(2), 82-96.
- Valentine, S., Godkin, L. ve Lucero, M. (2002). "Ethical Context, Organizational Commitment, and Person Organization Fit." *Journal of Business Ethics*, 41(4), 349-360.
- Yalçın, S., Yıldırım, İ. ve Akan, A. (2016). "Öğretmenlerin İş Yaşam Kaliteleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi." *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 205-224.
- Yılmaz, E. (2009). "İlköğretimde Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının, İş Doyumları ve Okullardaki Örgütsel Yaratıcılık Açısından İncelenmesi." *İlköğretim Online*, 8(2), 476-484. 15 Nisan 2017 tarihinde <http://ilkogretim-online.org.tr> adresinden alınmıştır.