



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ,
PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OTİZM ÜZERİNDE ÇALIŞAN ÖZEL EĞİTİM
ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI**

Arzu Sebahat GÜNGÖREN

Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN

Denizli, 2020

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ,
PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OTİZM ÜZERİNDE ÇALIŞAN ÖZEL EĞİTİM
ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI**

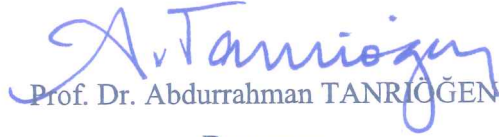
Arzu Sebahat GÜNGÖREN

Danışman


Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN

JÜRİ ÜYELERİ PROJE ONAY SAYFASI

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişı, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı öğrencisi Arzu Sebahat GÜNGÖREN tarafından hazırlanan “Otizm Üzerinde Çalışan Özel Eğitim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılığı” başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.


Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN
Danışman

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 15/01/2020 tarih ve 03/12 sayılı kararıyla onaylanmıştır.


Prof. Dr. Mustafa BULUŞ
Enstitü Müdürü

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi; görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu; başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu; atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi; kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı; bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.



Arzu Sebahat GÜNGÖREN

ÖZET

Ötizm Üzerinde Çalışan Özel Eğitim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılığı

GÜNGÖREN, Arzu Sebahat

Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,

Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN

Ocak 2020, 70 sayfa

Bu çalışmada Denizli Merkezefendi ilçesinde otizm konusunda çalışan özel eğitim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Otizm üzerinde çalışan öğretmenlerin yaşadıkları bağlılık sorunlarına dikkatlerini çekmek ve öğretmen bağlılıklarının artırılmasının hangi değişkenlere bağlı olduğunu ortaya koymak amaçlanmaktadır. Çalışmada otizimli çocuklara eğitim veren 20 özel eğitim öğretmeniyle görüşme yapılmıştır. Görüşmeden araştırmacı tarafından belirlenen 12 soru katılımcılara yöneltilmiştir. Elde edilen cevaplar, nitel araştırma yöntemine uygun şekilde değerlendirilmiştir.

Araştırma sonucunda; öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını etkileyen olumlu etmenler, yöneticilerin ilgili olmaları ve öğretmenleri desteklemeleri olarak bulunmuştur. Olumsuz etmenlerin başında maddi imkansızlığın geldiği görülmüştür. Bunun dışında alan dışı çalışma, iletişim eksikliği ve tecrübe eksikliği de olumsuz etmenler arasında sayılmıştır. Öğretmenlerin görüşlerine göre bağlılıklarını etkileyen olumlu yönetici davranışlarında, yöneticilerin ilgili olmaları öne çıkarken, olumsuz yönetici davranışlarından ayırım yapmaları üzerinde durulmuştur. Bağlılığı etkileyen fiziksel koşulların genel olarak olumlu etki oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okulun fiziki şartlarının eksik olduğunu belirten üç öğretmene ek olarak, materyal eksikliği ve fiziki düzenlemede eksiklik üzerinde duran öğretmenler de olmuştur. Örgütsel bağlılığı etkileyen çevresel etmenlere yönelik öğretmen görüşlerine bakıldığın, çevresel etmenlerin örgütsel bağlılığı olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel bağlılığı etkileyen olumlu etmenlerin başında çalışma saatlerinin uygunluğu, olumsuz etmenlerin başında ise çalışılan kurumdaki zorluklar (görevin zorluğu) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin duygusal ve devam bağlılıkları orta düzey bulunurken, normatif bağlılıkları yüksek düzey bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Özel eğitim, otizm, öğretmenlik, örgütsel bağlılık

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİ PROJE ONAY SAYFASI	iii
ETİK BEYANNAMESİ	iv
ÖZET.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ.....	viii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	ix
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.1.1. Problem Cümlesi.....	2
1.1.2. Alt Problemler.....	2
1.2. Amaç	3
1.2. Önem.....	3
1.3. Varsayımlar	3
1.4. Sınırlılıklar	4
1.5. Tanımlar	4
İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	5
2.1. Otizm Spektrum Bozukluğu.....	5
2.2. Otizm Tanısı Alan Çocuklarda Özel Eğitim	11
2.2.1. Özel Eğitimin Tanımı.....	11
2.2.2. Otizm Tanısı Alan Çocuklarda Özel Eğitimin Önemi	12
2.2.3. Otizm Tanısı Alan Çocuklarda Özel Eğitimin Koşulları	12
2.2.4. OSB Olan Çocukların Eğitiminde Dikkat Edilmesi Gereken Durumlar .	13
2.3. Örgütsel Bağlılık	15
2.3.1. Örgütsel Bağlılık Türleri	16
2.3.1.1. Duygusal Bağlılık	17
2.3.1.2. Devam Bağlılığı.	18
2.3.1.3. Normatif bağlılık (minnet bağlılığı).....	18
2.3.2. Örgütsel Bağlılığın Boyutları.....	19
2.3.2.1. Uyum boyutu.....	19
2.3.2.2. Özdeşleşme.	19
2.3.2.3. İçselleştirme.	19
2.3.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	20

2.3.3.1. Bireysel faktörler.....	20
2.3.3.2. Örgütsel faktör.	22
2.3.3.3. Örgüt dışı faktörler.....	23
2.3.4. Eğitimde Örgütsel Bağlılık	24
2.3.5. Özel Eğitim Öğretmenlerinde Örgütsel Bağlılık.....	24
2.4. İlgili Araştırmalar.....	25
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM	29
3.1. Araştırmanın Modeli	29
3.2. Evren ve Örneklem	29
3.3. Verilerin Toplanması	30
3.4. Verilerin Analizi.....	30
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR.....	31
4.1. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ve Etkileyen Etmenlere İlişkin Bulgular	31
4.2. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılıklarına İlişkin Bulgular	41
4.3. Öğretmenlerin Devam Bağlılıklarına İlişkin Bulgular.....	43
4.4. Öğretmenlerin Normatif Bağlılıklarına İlişkin Bulgular.....	45
BEŞİNCİ BÖLÜM: SONUÇ	47
KAYNAKÇA	52
EKLER.....	57
EK 1: Araştırma Soruları	57

TABLolar LİSTESİ

Sayfa

Tablo 3. 1. <i>Katılımcıların demografik değişkenlerinden cinsiyet ve çalışma şekli dağılımı</i>	29
Tablo 3. 2. <i>Katılımcıların demografik değişkenlerinden yaş, mesleki kıdem ve kurumda çalışma şekli dağılımı</i>	30
Tablo 4. 1. <i>Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri</i>	31
Tablo 4. 2. <i>Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini olumlu ya da olumsuz olarak etkileyen etkenlere dair bulgular</i>	32
Tablo 4. 3. <i>Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini olumlu ya da olumsuz olarak etkileyen yönetici davranışlarına dair bulgular</i>	34
Tablo 4. 4. <i>Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini olumlu ya da olumsuz olarak etkileyen fiziksel koşullara dair bulgular</i>	36
Tablo 4. 5. <i>Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini olumlu ya da olumsuz olarak etkileyen çevresel koşullara dair bulgular</i>	37
Tablo 4. 6. <i>Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini olumlu ya da olumsuz olarak etkileyen çalışma koşullarına dair bulgular</i>	39
Tablo 4. 7. <i>Öğretmenlerin kariyerlerinin geri kalan bölümünü, çalıştıkları okulda geçirmekten mutluluk duymalarına dair bulgular</i>	41
Tablo 4. 8. <i>Öğretmenlerin çalıştıkları okula karşı, bir aitlik duygusu taşıma durumlarına dair bulgular</i>	42
Tablo 4. 9. <i>Öğretmenler için çalıştıkları okulda çalışmanın bir istek olduğu kadar bir zorunluluk olması durumuna dair bulgular</i>	43
Tablo 4. 10. <i>Öğretmenlerin, alternatif azlığı nedeniyle okulda çalışmaya devam etme durumlarına dair bulgular</i>	44
Tablo 4. 11. <i>Öğretmenlerin çalışmakta oldukları okulda çalışmak için hiçbir zorunluluk hissi duyma durumlarına dair bulgular</i>	45
Tablo 4. 12. <i>Öğretmenlerin çalıştıkları okulun sadakatlerini hak ettiği düşüncesine dair bulgular</i>	45

KISALTMALAR LİSTESİ

DSM-V	: Psikiyatrik Tanı Ölçütleri Kitabı
NAC	: Ulusal Otizm Merkezi
OSB	: Otizm Spektrum Bozukluğu
RAM	: Rehberlik Araştırma Merkezine
vb.	: ve benzeri

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Otizm, ilk olarak Kanner (1943) tarafından tanımlanmıştır. Bugünün gelişmelerine rağmen halen otizmin tam olarak etiyojisi belirlenmiş değildir (Doğangün, 2008). Otizm alanlarında uygulanan yöntemlerin kişiler üzerinde farklı etkilere sebep olması otizmin karmaşık bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Bu nedenle otizm tanısı alan çocuklara yönelik olarak belirlenecek olan eğitim programlarının hazırlanışında birçok değişkenin bir arada değerlendirilmesi daha etkili sonuçların elde edilmesine olanak tanıyabilir. Otizmlı çocuklara yönelik eğitim programlarının belirlenmesinin yanı sıra bu eğitimi verecek olan öğretmenlerin nitelikleri de büyük önem arz etmektedir (Kaçar, 2012).

Özel eğitim alanındaki en önemli zorluklardan biri nitelikli bir işgücü geliştirmek ve özel eğitimcilerin katılımını ve bağlılığını sürdüren çalışma ortamları oluşturmaktır. Otizm eğitiminin verildiği kurumlarda çalışacak öğretmen yetiştirmek kadar, bu öğretmenlerin işlerine devamlılıklarını, bağlılıklarını sağlamak ve korumakta önemlidir. Bu öğretmenlerin bağlılıklarına etki eden birçok faktör olduğu düşünülmektedir. Bunlar; eğitim verilecek olan öğrencilerin şiddetli klinik belirtiler göstermeleri, velilerin ve öğrencilerin psikolojik durumu, velilerin otizm konusundaki farkındalık düzeyleri ve yaklaşımları gibi çoğaltılabilir (Akçamete, 2009).

Örgütsel bağlılık, öğretmenin çalıştığı kurumda çalışma isteği durumu ile ilgilidir. Örgütsel bağlılık farklı şekillerde boyutlandırılmıştır. Bunlardan biri Meyer ve Allen'in örgütsel bağlılık yaklaşımıdır. Bu yaklaşımda, tutumsal ve davranışsal yaklaşımlar ile birlikte bu yaklaşımların tüm bileşenleri bir arada değerlendirilmiştir. Örgütsel bağlılık, duygusal, devam ve normatif (minnet) bağlılığı olmak üzere üç boyutta incelenmiştir. Duygusal bağlılık, bireyin karakterinin yeteneği ve kişiliği olarak kavramlaştırılabileceği iddia edilen olumlu bir tutum, davranış ve sonuçtan oluşan faktörlerdir. Devam bağlılığında, çalışanlar, çalıştıkları işe ve kuruma ihtiyaç duydukları için bağlılık göstermektedirler. Son olarak normatif bağlılık ise çalışanın kurumda çalışma isteğinin kuruma olan etik sorumluluğuna bağlıdır.

Otizmlı çocuklara eğitim veren öğretmenlerin görevlerini layıkıyla yerine getirebilmeleri için örgütsel bağlılıkları büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmada, otizmlı çocuklara eğitim veren öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve bağlılık

türleri tespit edilerek bu alandaki yapılacak olan düzenlemelere ve yapılacak olan araştırmalara kaynak oluşturması umulmaktadır. Otizm tanısı alan çocuklara eğitim veren öğretmenlerin, örgütsel bağlılıklarının önemi düşünüldüğünde, bu çalışmanın alan yazına katkı sağlaması beklenmektedir.

1.1.1. Problem Cümlesi

Denizli Merkezefendi ilçesinde otizm konusunda çalışan özel eğitim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarına ilişkin görüşleri nelerdir?

1.1.2. Alt Problemler

1. Merkezefendi ilçesinde otizm üzerinde çalışan özel eğitim öğretmenleri kendi bağlılık düzeylerini nasıl görmektedir?
2. Merkezefendi ilçesinde otizm üzerinde çalışan özel eğitim öğretmenlerine göre bağlılıklarını olumlu ya da olumsuz olarak etkileyen etkenler nelerdir?
3. Merkezefendi ilçesinde otizm üzerinde çalışan özel eğitim öğretmenlerine göre bağlılıklarını olumlu ya da olumsuz olarak etkileyen yönetici davranışları nelerdir?
4. Merkezefendi ilçesinde otizm üzerinde çalışan özel eğitim öğretmenlerine göre bağlılıklarını olumlu ya da olumsuz olarak etkileyen fiziksel koşullar nelerdir?
5. Merkezefendi ilçesinde otizm üzerinde çalışan özel eğitim öğretmenlerine göre bağlılıklarını olumlu ya da olumsuz olarak etkileyen çevresel koşullar nelerdir?
6. Merkezefendi ilçesinde otizm üzerinde çalışan özel eğitim öğretmenlerine göre bağlılıklarını olumlu ya da olumsuz olarak etkileyen çalışma koşulları nelerdir?
7. Merkezefendi ilçesinde otizm üzerinde çalışan özel eğitim öğretmenlerine göre kariyerlerinin geri kalan bölümünü bu okulda geçirmeye ilişkin görüşleri nelerdir?
8. Merkezefendi ilçesinde otizm üzerinde çalışan özel eğitim öğretmenlerine göre kendilerini çalıştıkları okula ait hissetmelerine ilişkin görüşleri nelerdir?

9. Merkezefendi ilçesinde otizm üzerinde çalışan özel eğitim öğretmenlerine göre görev yaptıkları okulda çalışmanın bir istek mi yoksa bir zorunluluk mu olduğuna ilişkin görüşleri nelerdir?
10. Merkezefendi ilçesinde otizm üzerinde çalışan özel eğitim öğretmenlerine göre görev yaptıkları okulda çalışmaya devam etmelerinin sebepleri nelerdir?
11. Merkezefendi ilçesinde otizm üzerinde çalışan özel eğitim öğretmenlerine göre görev yaptıkları okulda çalışmak için hiçbir zorunluluk hissi duyuyorlar mı?
12. Merkezefendi ilçesinde otizm üzerinde çalışan özel eğitim öğretmenlerine göre görev yaptıkları okul kendi sadakatlerini hak etmekte midir?

1.2. Amaç

Bu çalışmada Denizli Merkezefendi ilçesinde otizm konusunda çalışan özel eğitim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Sistem yöneticilerinin otizm üzerinde çalışan öğretmenlerin yaşadıkları bağlılık sorunlarına dikkatlerini çekmek ve öğretmen bağlılıklarının artırılmasının hangi değişkenlere bağlı olduğunu ortaya koymak amaçlanmaktadır.

1.2. Önem

Otizimli çocukların özel durumları nedeniyle bu çocuklara eğitim veren öğretmenlerin çalışma şekli ve koşullarında normal eğitim veren bir kuruma göre farklılık göstermektedir. Özel eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin duruma ve şartlara uygun şekilde eğitim verebilmeleri önem arz etmektedir. Oldukça zor çalışma koşulları nedeniyle bu öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken yaşadıkları zorluklar ve durumlar dikkate alınarak bu çalışmada olduğu gibi konu üzerine çalışmalar yapılmalıdır. Bu çalışmada otizm üzerine çalışan özel eğitim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının belirlenmesi amaçlanmıştır ve böylece daha sonra bu alanda yapılacak çalışmalara ve bu alanda gerekli kurumlarca yapılacak düzenlemelere ışık tutması açısından önem taşımaktadır.

1.3. Varsayımlar

Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarındaki ifadeler, araştırmaya dahil olan öğretmenlerin samimi ve doğru cevaplar verdikleri varsayılmaktadır.

1.4. Sınırlılıklar

Araştırma 2019/2020 eğitim-öğretim yılında Denizli Merkezefendi ilçesinde otizm üzerine çalışan özel eğitim öğretmenleri ile sınırlıdır. Araştırma sadece Denizli ilinin Merkezefendi ilçesinde yapılmış olması nedeniyle sonuçlar Türkiye'nin tamamına genellenemez. Araştırmaya dahil olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına yönelik algıları, araştırmacı tarafından konuya yönelik hazırlanan sorulara verdikleri cevaplarla sınırlıdır. Ayrıca örgütsel bağlılığı ölçmeyi amaçlayan sorular, örgütsel bağlılığın üç boyutu ile sınırlıdır. Bunlar duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır.

1.5. Tanımlar

Otizm: Yüksek beyin işlevlerinden kaynaklı olarak, kişide ömür boyu sürecek olan iletişim, dil, sosyalleşme alanlarındaki davranış bozukluklarıdır.

Özel Eğitim: Çeşitli davranış bozukluklarına ve akranlarından farklı gelişim özelliklerine sahip bireylerin eğitim ve sosyal ihtiyaçlarına yönelik olarak hazırlanmış olan eğitim programları ve uygun ortamlarda özel yetiştirilmiş eğitimcilerle verilen eğitimidir.

Özel Eğitim Öğretmenleri: Bu alanda lisans düzeyinde eğitim almış olup; davranış bozukluğuna sahip bireyi değerlendirebilen, mesleki teknikleri ve yöntemlerden yararlanarak programlar hazırlayıp uygulayabilen eğitimcilerdir. Ayrıca özel eğitim öğretmenleri, özel eğitime ihtiyaç duyan bireylerini gelişimini takip edip kaydeder ve ailelere eğitimin aile ortamına da taşınması konusunda rehberlik eder.

Örgütsel Bağlılık: Özel eğitim öğretmenlerinin çalıştıkları kuruma ve verdikleri eğitim hizmetine bağlılık düzeyleridir.

Duygusal Bağlılık: Bireyin, karakterinin yeteneği ve kişiliği olarak kavramlaştırılabileceği iddia edilen olumlu bir tutum, davranış ve sonuçtan oluşan faktörlerdir.

Devam Bağlılığı: Bireyin, kurumdan ayrıldığında oluşabilecek mali durumun farkında olması ile oluşan bağlılık türüdür.

Normatif Bağlılık: bireyin çalıştığı kuruma etik olarak minnet duymasına yönelik oluşan bir bağlılık türüdür.

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Otizm Spektrum Bozukluğu

Otizm Kanner (1943) tarafından tanımlanmasından bu kullanılmaktadır. Son yıllardaki tıbbi gelişmeler ve farkındalıklarla birlikte otizm teriminin yanı sıra, otizm spektrum bozukluğu (OSB) terimi de kullanılmaktadır (Kırcaali-İftar, 2013). Amerikan Psikiyatri Birliğinin 2013 yılında yayınladığı DSM-V'de (Psikiyatrik Tanı Ölçütleri Kitabı) otizm tanımı içerisinde yer verilen bütün alt yetersizlikleri yerine OSB kavramı kullanılmaya başlanmıştır. OSB, nörolojik kaynaklı ileri düzeyde ve karmaşık bir gelişimsel yetersizlik türüdür. OSB, çocuk dönemlerinde gözlemlenebilen, iletişim, sosyal etkileşim ve davranışsal bozuklukların tümü ile karakterize edilebilmektedir (Gönen, 2014).

DSM-V'in OSB için belirlediği ölçütler incelendiğinde; OSB'nin çocukluktan yaşamın sonuna değin süreklilik gösteren gelişimsel bir durum olduğu anlaşılmaktadır. Otizm tanısı alan kişilerin sergilediği genel karakteristik özellikleri arasında yetersiz sosyal ilişkiler, dil ve iletişim becerileri, ayrıntılara ve süreklilik arz eden davranışlara gereğinden fazla bağlanma bulunmaktadır. OSB'nin bir tanımlaması yapılmasına karşın otizm tanısı alan her bireyin gösterdiği belirtiler ve uygulanan tedavi yöntemine verilen tepkiler farklılık gösterebilmektedir (Diken, 2013). Gözlemlere bağlı olarak yapılan değerlendirmelerle farklı sınıflamalar yapılabilmektedir. Ancak bu sınıflamalar içinde en sistematik ve yaygın kabul göreni Smith (2007) tarafından yapılan sınıflandırmadır.

Smith (2007) bu klinik gözlemleri üç başlık altında toplamaktadır: Yetersiz sosyal etkileşim, yetersiz dil ve iletişim becerileri ve normal olmayan davranış özellikleridir. Smith (2007) OSB tanısı alan çocukların yetersiz sosyal becerilerin özelliklerini şu şekilde belirtmiştir:

- Aile bireylerine veya çocuğun bakımıyla ilgilenen kişilere bağlanamama ve akranları ile sınırlı ilişki kurabilmesi,
- Akranları ile sınırlı ölçüde oyun ve işbirliği kurabilmesi,
- Duygusal anlamda yetersizlik ve empati kurmada zorluk,
- Sözel olmayan iletişim unsurlarını kullanma ve anlamada zorluklar,
- Hayal gücüne dayalı oyun kurma ve oynamada zorluklar,

- Karşıdaki kişinin duygularını, düşüncelerini ve bunları harekete geçiren öğeleri anlamada zorluk yaşanmasıdır (Akt. Töret, Özdemir, Selimoğlu ve Özkubat, 2014).

OSB olan çocukların özelliklerinin incelenmesinde ikinci başlık dil ve iletişim becerilerinde yetersizliktir. Bu başlık altında OSB olan çocukların, işlevsel dil becerilerini akranları ile benzer şekilde edinmede yetersizlikleri, ekolali, iletişimin sözel olmayan bileşenlerini anlamada yetersizlikler ve sınırlılıklar, iletişim başlatma, sürdürme ve sonlandırmada yetersizlikleri ve zamirlerin doğru kullanımında sınırlılıklarıdır.

OSB olan çocukların özelliklerini sınıflandırma da kullandığı üçüncü başlık ise sıra dışı davranış örüntüleridir. Bu başlığa göre OSB olan çocukların gösterdiği özellikler:

- Çevresinde meydana gelen değişikliklere karşı aşırı reaksiyon gösterme ve strese girme,
- Günlük faaliyetlerin alışkanlıklara dönüşmesi ve bu alışkanlıkların değişmesine karşı direnç,
- Saplantılı davranış özellikleri,
- Sıra dışı, stereotipik ve kendini uyarıcı davranışlar (el-çırpma, nesnelere çevirme, ritmik sallanma gibi),
- Duyusal uyaranlara karşı aşırı hassasiyet ve/veya bu uyaranlarla ilişkili tutarsız davranışlar,
- Özellikle itaate zorlandıklarında saldırgan davranışlar gösterme,
- Kendine ve başkalarına fiziksel zarar verici davranışlar,
- Uyku problemleri
- Sosyal korkular şeklinde sıralanmıştır.

OSB'nin yaygınlığı ise alan yazında diğer bir tartışma konusu olarak karşımıza çıkmaktadır. OSB yaygınlığı konusunda yakın zamandaki değerlendirmeler, hastalık tanısı alan çocukların sayısında artış olduğunu göstermektedir. Bu hastalığın artış gösterdiği anlamına gelmeyebilir. Çünkü ailelerin farkındalığının artması ve bilimsel gelişmelere bağlı olarak tanılamadaki gelişmeler tanı sayısındaki artışın sebebi olabilir. OSB farklı etnik kökenlerde ve soysa-ekonomik statüye sahip bireylerde görülebilir. Genel olarak tanı alma durumu kişilerin demografik özelliklerine bağlı olarak değişmemektedir. Ancak istisnai durumlarda söz konusu olabilmektedir. Alan

yazında erkeklerde kızlardan daha fazla tanı alma durumunun olduğunu belirten çalışmalarda görülmektedir (Diken, 2013).

Ülkemizde otizmin görülme sıklığıyla ilişkili henüz bilimsel bir bilgi yer almamaktadır. Yaygınlık konusunda alan yazında en ciddi tartışma OSB tanısının giderek artan görülme sıklığıdır. Bu konuda birçok farklı görüş olmasına rağmen alan yazında ortak bir fikir üzerinde yaygın bir kabulün olduğunu söylemek mümkün değildir. OSB tanısı konma sıklığının artması ile araştırmacılar OSB'nin nedenleri üzerine yoğunlaşmaya başlamalarına neden olmuştur. Nedenlerin araştırıldığı çalışmalarda çoklu ve değişken etkenlere bağlı olduğu görülmüştür. OSB'nin belirli nedenleri genetik, ailesel ve çevresel özellikler olarak gruplandırılarak araştırmanın derinleştirilmesi amaçlanmaktadır. Buna rağmen OSB'na neden olan kesin ve net bir bilgiye ulaşıldığı söylenemez (Kırcaali-İftar, 2013).

Otizme neden olabileceği tahmin edilen ve araştırılan nedenlerin bir kısmı OSB ile ilişkili iken bir kısmı da OSB ile ilişkisi bulunmamıştır. OSB'nin olası nedenlerinin burada belirtilmesi ve incelenmesi yerinde olacaktır. Böylece OSB'nin doğasına ilişkin daha derinlemesine bir inceleme gerçekleştirilerek OSB'nin doğasının daha kolay anlaşılmasına olanak sağlanacağı düşünülmüştür. OSB'nin en çok araştırılan ilişkili nedenleri arasında genetik etkenler ön plana çıkmaktadır. Günümüzde OSB ile ilgili yapılan araştırmalar genetik faktörlerin etkili olduğu gösterir niteliktedir. Genetik çalışmaların en büyük sınırlılıklarından biri, otizmlili bireylerin çocuk sahibi olmamalarıdır. Bu nedenle otizm alanında yapılan araştırmaların, OSB olan çocukların kardeşleri ve ebeveynleri üzerinde yapılmaktadır. Bu araştırmaların sonuçları henüz karmaşık ve belirsizliğini sürdüren bu duruma yeterince ışık tutmamaktadır. Genetik nedenli olduğu kesin olarak düşünülse, özellikle tek yumurta ikizlerinden birisinin otistik olması durumunda, diğerkinin de otistik olması beklenmektedir (Karpata, 2011).

OSB olan kişilerin aileleri ve ikizlerinin değerlendirildiği başka bir çalışmada, OSB sosyal etkileşim ve iletişim yetersizliklerinin daha çok kalıtsal geçişli olduğu öngörülmektedir (Dağ, 2004). İkiz kardeşlerle yapılan bir diğerk çalışmada ise birbirine tıpatıp benzeyen tek yumurta ikizlerinden biri otistik tanısı alırken, diğerk ikizin normal gelişim gösterdiği bulunmuştur (Korkmaz, 2005). OSB'nda tek bir gendeki değil birden fazla gendeki bozukluklar etkili olmaktadır. Aynı zamanda erkek çocuklarda daha fazla görüldüğüne dair bulgulara ulaşılması, otizmin genetiğe bağlı olarak geliştiğini düşündürmektedir. Erkeklerde OSB'nin kızlara oranla erkeklerde daha fazla karşılanması OSB X kromozomuyla ilişkilendirebileceğini akla getirmektedir.

OSB'nin yetersizlik olarak tanımlanmasından bu yana bu yetersizliğin temel nedeni olarak aile ve ailenin özellikleri yaygın olarak incelenmiştir. Bir dönem OSB'nin nedeni olarak çocukları ile ilgilenmeyen ebeveynler gösterilmiştir (Fazlıoğlu ve Yurdakul, 2005).

Kırcaali-İftar (2013) ailenin sosyoekonomik özellikleri, aile bireylerinin özellikleri ve çocuk yetiştirme yöntemlerinin ailesel nedenler olarak sıralanabileceği belirtilmiştir. Ancak, bu alandaki çalışmalara genel olarak bakıldığında; OSB ailenin sosyoekonomik ve çocuk yetiştirme yöntemleriyle ilişkilendirilemeyeceği görülmüştür. Koya yönelik yapılan bilimsel çalışmalar OSB'nin ailesel değişkenlerin hemen hemen hiçbiri ile anlamlı bir ilişkisinin olmadığını göstermiştir. OSB'nin diğer araştırılan ilişkili nedeni ise çevresel etmenlerdir. Yaşadığımız çevreyle ilgili özellikleri olan besinler, toksinler ve aşılardan alınan konular arasındadır. Ancak bu araştırma konularının hiç birisiyle ilgili kesin sonuca ulaşılmış değildir (Kırcaali-İftar, 2013).

Yapılan çalışmalar bölgesel etkilerin evrene genellenemediği, bulunan ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığını göstermektedir. Bunun yanı sıra bireysel değerlendirmeler evrenin özelliklerini yansıtmadığı için ya da evrene genellenemediği için genel araştırma grubu içerisinde anlamlılığını kaybediyor olabilir. Bu sosyal bilimlerin beşeri değişkenleri çalışırken karşılaştığı en temel paradigma sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireyin öznel, fizyolojik temelde bile öznel, değişkenlerinin ve bu değişkenlere etki eden etmenlerin etki büyüklüğünün örneklem yâda evren içerisinde anlamlılığını yitirmesi sosyal bilimlerin en temel paradigma sorunu olmaya devam etmektedir. Klinik bulgular çevresel etmenlerin de OSB ile ilişkili olabileceğine dair bazı kanıtlar sunmaktadır. OSB olan çocuklarda mide-bağırsak sorunlarına sık rastlanmaktadır. Bu sorunların en önemli sorumlusu olarak tahıllarda bulunan gluten ve sütte bulunan kazein proteinleri görülmektedir. Ancak, bu proteinlerle OSB arasında, bilimsel araştırmalar tarafından desteklenen bir ilişki kurulabilmiş değildir (Gönen, 2014).

Tartışmalı bir diğer çevresel etken ise erken çocukluk döneminde yapılan aşılardır (kızamık, kabakulak, kızamıkçık vb.). Ancak bu teoriyi destekleyen bir bulguya ulaşılan çalışmanın varlığından da söz edilememektedir. OSB ile ilgili diğer tartışmalı konu ise uygulama alanından gelmektedir. Günümüze kadar gerçekleştirilen yoğun araştırma çabalarına rağmen OSB'na yönelik net çözüm yolu olabilecek bir tedavi yöntemi bulunamamıştır. Ancak OSB olan çocukların ve

ebeveynlerinin özellikleri ve ihtiyaçları göz önünde bulundurularak hazırlanan eğitim programları OSB olan çocukların var olan performanslarını geliştirmelerine ve aynı zamanda bu performanslarını etkili şekilde kullanmalarına olanak sağlamaktadır. Fakat bu terapilere başlarken çocuğun ulaşacağı noktayla ilgili bir öngöründe bulunmak mümkün değildir (Şener ve Özkul, 2013).

OSB tanısı alan çocuğun gelecekteki gelişimi, çocuğun karşılaştığı problemin derecesine ve gösterdiği semptomların ne şekilde bir araya geldiği, aldığı uzman desteğine ve eğitime göre değişiklik gösterebilmektedir. Bunun için OSB olan çocuklara yönelik eğitim yöntemlerinin bilimsel dayanaklı olması oldukça önemlidir. Özel eğitim alanında bilimsel dayanaklı uygulamaların hangileri olduğunu en etkili şekilde değerlendiren kurum ABD Ulusal Otizm Merkezi ve ABD Ulusal Araştırma Kurulu, Davranış ve Sosyal Bilimler ve Eğitim Bölümü'dür(Ardıç, 2013).

Ulusal Otizm Merkezi (NAC) 2009 yılında daha önce yayınlanan Ulusal Standartlar Raporu temelinde OSB olan çocukların eğitimi ve rehabilitasyonu için kullanılan uygulamaları üç başlık altında toplamıştır (Gönen, 2014):

- Bilimsel dayanaklı uygulamalar,
- Yeni geliştirilen uygulamalar,
- Bilimsel dayanaktan yoksun uygulamalardır.

OSB özel eğitim, psikiyatri ve genetik alanlarında yoğun araştırmaların gerçekleştirildiği yetersizlik türüdür. Bunun giderek daha fazla sayıda çocuğun OSB tanısı alıyor olmasıdır. Yoğun araştırmalara rağmen etkili olan eğitim ve rehabilitasyon uygulamalarının sayısı oldukça sınırlıdır. Bunun yanı sıra, etkili olan uygulamaların verimliliği de alan yazında bir diğer tartışma konusu olarak varlığını devam ettirmektedir. Bilindiği üzere ABD'de birçok eyalet yetersizliği olan bireylerin eğitim giderlerine gerçekleştirdikleri katkıları yetersizliği olan bireye verilen eğitim uygulaması temelinde gerçekleştirmektedir. Bu nedenle yetersizliği olan bireye verilen eğitim uygulamasının bilimsel dayanaklı olması son derece önemli bir durumdur. Ulusal Otizm Merkezi'nin bilimsel dayanaklı uygulamalar içerisinde değerlendirdiği eğitim uygulamaları şunlardır (Ardıç, 2013):

- Öncül temelli uygulamalar,
- Davranışsal uygulamalar,
- Erken çocukluk dönemi kapsamlı davranışsal uygulamaları,
- Ortak dikkat öğretimi,
- Model sunma ve doğal öğretim stratejileri,

- Akran aracılı öğretim,
- Temel tepki öğretimi,
- Etkinlik çizelgeleri,
- Otokontrol,
- Öykü temelli öğretim uygulamalarıdır.

OSB olan çocukların eğitim ve rehabilitasyonunda yukarıda belirtilen bilimsel dayanaklı uygulamaların varlığı, yeni eğitim ve rehabilitasyon yöntem ve uygulamalarının araştırılmasını engellemek yerine aksine desteklemektedir. Daha öncede belirtildiği gibi, Ulusal Otizm Merkezi'nin belirlediği bilimsel dayanaklı uygulamaların etkililiği konusunda yeterli bilimsel verinin olmasına rağmen hala OSB olan çocuklar için etkili ve verimli bir eğitim uygulamasının yokluğu, alanda yeni araştırmalar için temel motivasyon kaynağını oluşturmaktadır. Bu nedenle yapılan araştırmalar ve bu araştırmaların sonuçları yeni geliştirilen ve umut vaat eden eğitim uygulamaları başlığı altında bazı uygulama modellerinin olmasını zorunlu kılmaktadır. Bu zorunluluk ABD Ulusal Otizm Merkezi'nin ikinci başlığı olan yeni geliştirilen ve umut vaat eden uygulamalar başlığı altında yer alan uygulamaların değerlendirilmesine neden olmuştur. Bu uygulamalar şunlardır (Gönen, 2014):

- Destekleyici ve alternatif iletişim uygulamaları,
- Bilişsel davranışsal müdahaleler,
- Gelişimsel ilişki temelli uygulamalar,
- Maruz bırakma ve taklit temelli etkileşim,
- Girişim öğretimi,
- Dil eğitimi (üretim),
- Dokunma terapisi,
- Çok öğeli uygulama paketi,
- Müzik terapisi,
- Akran aracılı öğretim düzenlemeleri,
- Resim değiş tokuşuna dayalı öğretim
- Problem davranışı azaltma uygulama paketi,
- Drama temelli senaryo uygulamaları,
- İşaret dili öğretimi,
- Sosyal iletişim müdahaleleri,
- Sosyal beceri öğretim paketi,
- Yapılandırılmış öğretim uygulamaları,

- Teknoloji temelli müdahale uygulamaları
- Zihin kuramı terapisi.

Bilimsel çalışmaların doğası gereği olumsuz bir bilginin de bir değeri vardır. Olumsuz bilgi ne yapılacağını göstermemesine rağmen ne yapılmayacağını göstermesi açısından son derece önemlidir. Özel eğitim alanında yapılan araştırmalar yetersizliği olan bireylerin eğitim uygulamalarında hangi uygulamaların etkili olduğunu gösterdiği gibi hangi uygulamalarında etkili olmadığını göstermektedir. Bu nedenle ABD Ulusal Otizm Merkezi'nin OSB olan bireylere uygulanan eğitim programlarının dayanaklarını değerlendirirken oluşturduğu üçüncü başlık, bilimsel dayanakta yoksun uygulamalardır. Bu başlık altında yer alan uygulamalar şunlardı (Şahin, 2016):

- Akademik müdahaleler,
- Duyu bütünleme terapisi,
- Kolaylaştırılmış iletişim uygulamaları,
- Gluten ve kazein diyeti
- Etkisiz/zararlı uygulamalardır.

Özel eğitim alanında gerçekleştirilen araştırmalar, yetersizliği olan bireylerin daha etkili ve verimli eğitim ve rehabilitasyon uygulamalarına maruz kalmaları için gerekli olan bilimsel dayanakları oluşturmak için yapılmaktadır. Yetersizliği olan bireylerin daha etkili ve verimli uygulamalara maruz kalmalarını sağlayabilmek için söz konusu sürece etki eden değişkenlerin ve bu değişkenlerin doğasının en iyi şekilde tanımlanması gereklidir. Bu nedenle alan yazında betimsel araştırmaların daha da derinleştirilmesi yeni ve etkili uygulama programların ortaya çıkmasına yardımcı olabilecektir.

2.2. Otizm Tanısı Alan Çocuklarda Özel Eğitim

2.2.1. Özel Eğitimin Tanımı

Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'ne göre özel eğitim, "özel eğitim gerektiren bireylerin eğitim ihtiyaçlarını karşılamak için özel olarak yetiştirilmiş personel, geliştirilmiş eğitim programları ve yöntemleri ile onların özür ve özelliklerine uygun ortamlarda sürdürülen eğitimidir" (Akçamete, 2009). Özel eğitim, bu alana yönelik olarak lisans eğitimi tamamlamış öğretmenler aracılığıyla verilmektedir. Özel eğitim öğretmenlerinin yanı sıra bu eğitime yönelik olarak özel yetiştirilmiş personeller de bu eğitimin verilmesinde görev almaktadırlar. Özel eğitim

alacak olan öğrencilerin özelliklerine ve ihtiyaçlarına bağlı olarak personeller de değişiklik göstermektedir (Cavkaytar ve Diken, 2006). Bu değişiklikler eğitimin verildiği ortamla alakalıdır. “En az kısıtlayıcı ortam” ilkesi ile özel eğitim ihtiyacı olan çocukların eğitimleri genellikle normal eğitim sınıflarında yapılmaktadır. Bunun yanında özel sınıf, gündüz veya yatılı okul, ev ve hastane gibi ortamlarda da eğitim verilebilmektedir (Akçamete, 2009).

2.2.2. Otizm Tanısı Alan Çocuklarda Özel Eğitimin Önemi

Her bireyin olduğu gibi eğitim hakkı otizmlili çocukların da temel haklarından. Bu özel çocuklar için uygun eğitim programının belirlenmesi, sürekli ve yoğun bir şekilde verilmesi önemlidir. Buradaki eğitim, OSB tanısı alan çocuğun ve ailesinin gereksinimleri göz önünde bulundurularak hazırlanan bireysel eğitim programıdır. Eğitimin planlanmasında, öncelikle kazandırılması ve ortadan kaldırılması gereken hareketlerin belirlenmesi gerekmektedir. Bu süreçte uygun görülmeyen hareketlerin azaltılması ve yararlı hareketlerin kazandırılarak sürekliliğinin sağlanmasına yönelik tekniklerden yararlanılmaktadır (Baykoç, 2010).

Otizmlili çocuklara yönelik eğitimin amacı; bu çocukların bireysel özellikleri ile birlikte çevreleriyle uyumlu ve mutlu bir şekilde yaşamlarını devam ettirebilmelerini sağlamaktır. Bunun en etkili yolu bu çocukların farklılıklarının bilinmesi ve kabul edilmesidir. Eğitimin sürekliliğinin sağlanması, netlik taşıması ve oyunlarla pekiştirilmesi etkinliğini artıracaktır. Bu çocukların sosyal yönden gelişim gösterebilmeleri açısından, akranları ile birlikte vakit geçirebilecekleri ortamlarda bulunmaları sağlanmalıdır. Otizmlili çocuklarla bir araya getirilen çocukların, bu çocukların taşıdıkları özellikler ve otizmlili çocuklarla nasıl iletişim kurabilecekleri konularında bilgilendirilmeleri, sağlıklı iletişim kurulması açısından önemlidir (Sarıkaya, 2016).

2.2.3. Otizm Tanısı Alan Çocuklarda Özel Eğitimin Koşulları

Otizm tanısı alan çocuklara yönelik eğitim programı hazırlanmasında, bireysel özelliklerin ve gelişim düzeylerinin dikkate alınması gerektiğine değinilmişti. Bunun yanı sıra ailelerin bu konuda üst düzey bir bilince sahip olması ve çocuğun gelişimi adına nasıl bir yol izlemesi gerektiği konusunda bilgi sahibi olması da otizmlili çocuğun gelişiminde ve eğitiminde büyük önem arz etmektedir. Bu çocukların eğitsel değerlendirilmesinin gerçekleştirilmesi, eğitim alabilecekleri bir kuruma

yerleştirilmeleri ve ülkenin sağladığı bireysel eğitim imkânlarından yararlanabilmeleri için aileler buldukları il ve ilçedeki Rehberlik Araştırma Merkezine (RAM) başvuru yapabilirler. RAM’da gerçekleştirilen eğitimsel ölçme ve teşhislerde; bireyin gelişimsel nitelikleri, güçlü yönleri ve eğitimsel gereksinimleri belirlenir ve bireye yönelik eğitim programı tavsiyeleri geliştirilir. Bu süreç, RAM bünyesindeki “Özel Eğitim Değerlendirme Kurulu” tarafından yapılan birçok test ve çocuğun gelişimine uygun ölçme araçları kullanılarak gerçekleştirilir. Süreç sonunda özel eğitim gereksinimi duyan çocuk için “Özel Eğitim Değerlendirme Kurulu Raporu” ve “Eğitim Planı” belirlenir (Akçamete, 2009).

2.2.4. OSB Olan Çocukların Eğitiminde Dikkat Edilmesi Gereken Durumlar

Otizm alanındaki uzmanların ortak görüşü, bilimsel dayanaklı eğitim programları kadar, otizmlili çocukların eğitimlerinde dikkat edilmesi gereken hususlarında oldukça önemli olduğudur. Alan uzmanlarınca belirtilen otizm tanısı alan çocukların tedavisinde dikkat edilmesi gereken hususlar şu şekilde sıralanabilir (Burak, 2019; Diken, 2015; Kırcaali-İftar ve Odluyurt, 2014; Kurt, 2014):

Bilimsel dayanaklı, etkinliği ispatlanmış uygulamalar; doğru ve uygun şekilde uygulandığında istenilen sonuçlara ulaşılabilir. Bilimsel dayanaklı uygulamaların etkinliği açısından raporlandığı şekilde uygulanmasına özen gösterilmelidir. Örnek vermek gerekirse; erken yoğun davranışsal eğitim uygulamalarından, konuya yönelik bilimsel araştırma bulguları düzeyinde başarıya ulaşılabilmesi için eğitim aralıklarının bu araştırmalarda belirtilen sıklıkta yapılması gerekir. Daha azı başarı olasılığını düşürebileceği gibi daha yoğun verilmesi de farklı tepkilerin oluşmasına neden olabilir(Kurt, 2014).

Eğitimciler, eğitim sürecinde eğitim uygulamalarının etkinliğini gözlemleyebilmek adına, otizmlili çocuğun ve ailesinin göstermiş olduğu gelişimi izlemeli ve elde edilen verilerin ilgili araştırmalardaki bulgularla benzerlik ölçütünü kontrol etmelidir. Uygulamaya yönelik kararlar alırken, toplanan veriler dikkate alınmalıdır (Kurt, 2014).

Otizm tanısı alan çocukların eğitimine mümkün olan en erken dönemde başlanmalıdır. Hatta otizm tanısı konulmamasına rağmen en küçük bir risk dahi söz konusu olduğunda eğitime hemen başlanmalıdır. Bu şekilde çocukta var olan riskin şiddeti düşürülürken, yaşlıları ile arasında gelişim farkı oluşmasının önüne geçilebilir.

En erken dönemde başlayan eğitim, çocukların gelişimini olumlu yönde etkilediğinden oldukça önemlidir.

Otizmi çocuğa verilecek olan eğitim, çocuğun mevcuttaki durumuna ve gereksinimlerine uygun bir şekilde bireysel olarak planlanmalıdır. Otizmi çocukların gelişiminde iletişim ve sosyal alanlar gibi birçok alan etkili olduğundan; çocuğun yanı sıra aile bireyleri, akrabaları ve çocukla iletişime geçebilecek diğer üçüncü şahısların da eğitime dahil edilmesi gerekmektedir. (Kırcaali-İftar ve Odluyurt, 2014).

Genel olarak otizmi çocukların yetersizlik gösterdiği alan iletişimdir. İletişim becerilerinin kazandırılması oldukça zorlu bir süreçtir. Bu süreçte bilimsel dayanaklı etkinliği kanıtlanmış yöntemlerin sistemli ve yoğun bir şekilde verilmesine dikkat edilmelidir. Otizmi çocuklara, ortak dikkat ve taklit becerilerini kazanmaları veya geliştirmeleri sağlanması, iletişim becerilerinin kazandırılması açısından önem taşımaktadır (Vatansever, 2018).

Otizm sendromları hafif düzeyde olan çocuklarda, gelişimsel yaklaşım ilkelerine göre hazırlanmış olan uygulamalarla etkili sonuçlara ulaşıldığı tespit edilmiştir. Otizm sendromları orta ve ağır düzeyde olan çocuklarda iletişim becerilerinin kazandırılması ve geliştirilmesi için bilimsel dayanaklı davranışsal uygulamaların kullanılması daha etkili sonuçlara ulaşılmasını sağlayabilir (Kırcaali-İftar ve Odluyurt, 2014).

Otizmi çocukların, kazanımları ve edindikleri becerilerin genellenmesi ve kalıcı hale getirilmesi mümkün olmamaktadır. Eğitimciler, becerilerin genellemesi ve kalıcılığının tespit edilmesine yönelik planlamalar yapmalıdırlar.

Öğretmenler, otizmi çocukların dikkatlerini çekebildiğinden emin olduktan sonra yönergeleri vermelilerdir. Bu yönergelerin birkaç kelimelik, basit anlatımlı olması oldukça önemlidir.

Otizmi çocukların eğitiminde kullanılacak araç-gereçler önceden belirlenmelidir. Bu araç-gereçler, çocuk için planlanan öğretime uygun olmalı ve çocuğun günlük kullandığı araçlardan seçilmelidir.

Farklı şiddette sendromlar ve gelişim gösteren otizmi çocuklardan her biri için bireysel eğitim planlaması yapılması ve uygulanması gerekmektedir. Bireysel eğitim planlanmasında belirlenecek her bir amaç ve eğitimde kullanılacak araç-gereçler çocuğun özellikleri ve gereksinimleri dikkate alınarak belirlenmelidir.

Otizmi çocukların sınıf ortamına uygunluğunun sağlanmasında; öncelikle olumsuz davranışlar gözlenebilir ifadelerle tanımlanmalıdır. Sonrasında davranış analiz edilmeli, davranış öncesi, sırası ve sonrasında bu davranışlara nelerin nasıl etki

ettiği gözlemlenmeli ve not alınmalıdır. Bu olumsuz davranış yerine kazandırılması gereken davranış belirlenip, öğretilir. Farklı ortamlarda da uygun davranışın tutarlı bir şekilde öğretilmesine özen gösterilir (Diken, 2015).

Otizmlili çocuklara yönelik eğitimlerin temel amacı kaynaştırma ve bütünleştirmedir. Bunun için bireysel olarak başlayan eğitim, önce küçük gruplar ve sonrasında sınıf ortamlarına taşınmalıdır. Otizmlili çocukların mümkün olduğunca yaşlılarıyla zaman geçirmeleri sağlanmalıdır. Bu şekilde çocukların yeni öğrendikleri bilgi ve becerileri genellemeleri sağlanabilir.

2.3. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramı, endüstriyel ve örgütsel psikoloji alan yazının da popülerlik kazanmıştır. Örgütsel bağlılık üzerine yapılan ilk çalışmalar, tanımlamayı, katılımı ve sadakati kucaklayan tutum perspektifine dayanan kavramı tek bir boyut olarak görüyordu (Yılmaz ve Dil, 2008). Porter ve arkadaşlarına göre bir tutum perspektifi, bir çalışanın kimliğiyle ve ilgili kuruluşla olan ilişkisi ile ilgili olarak oluşturduğu psikolojik bağlanma veya duygusal bağlılığa atıfta bulunur. Porter ve arkadaşları (1974: 604) ayrıca örgütsel bağlılığı “kuruluşta kalmaya niyetlenerek niyeti ile karakterize edilen bir ek olarak tanımlamaktadır. Bireyler, kendi değerlerinin ve hedeflerinin örgütün ve örgütsel bağlılığın parçası olduğu ile ilgili olduğunu düşünürler; bu nedenle, bireysel çalışan ile örgüt arasındaki bağlantı olarak kabul edilir (Altun, 2010).

Kavram anlamı ile birlikte, tüm bağlılıkların bir bağlılığa veya bağlılığın yapıldığı bir tarafa odaklanması gerekir. Bu bir kişi, bir grup insan, (kuruluştaki gibi) insanlardan oluşan bir varlık veya bir fikir veya sebep olabilir. Bütün bağlılıklar aynı zamanda bir bağlılık tarafının bağlılığı yerine getirmek için ne yapılması gerektiğine dair bir anlayışı da içerir. İlk unsur, şimdilik, “küresel örgütsel bağlılığın” sonuç etkilerini karşılaştırmalı incelemesinde Morgan ve Hunt (1994) tarafından kullanılanlar gibi diğer odakların aksine, tartışmayı örgütsel bir odağa yönlendirmemize izin veriyor. "gözetmene bağlılık" ve "üst yönetime bağlılık". İkinci unsur, şartların her ikisi de anlaşmayı netleştirir ve birisinin belirli bir partiye birden fazla bağlılıkta bulunmasına izin verir. Örneğin, bir spor takımı üyesi üyeliğe (yazılı bir iş sözleşmesinde olduğu gibi) bir bağlılıkta bulunabilir ve ayrıca performans konusunda bir bağlılıkta bulunabilir ama bunlarla beraber bağımsız basın toplantıları düzenleyerek bir takım oyuncusu olabilir.

Terimler, bu terimlerin belirtilmesi veya ima edilmesi gerekçesiyle rehin veya sözleşme olarak tanımlanması nedeniyle bağlılığın temel bir parçasıdır. Oliver (1990), “bağlılığı belirli bir bağlılık hedefine yönelik belirli bir şekilde hareket etme eğilimi dışında herhangi bir terim ile bağlılık etmenin neredeyse imkansız” olduğunu öne sürmektedir (1990: 30). Brown (1996), deneklerin işle ilgili bağlılıklarının kendileri için ne anlama geldiğiyle ilgili görüşmelerde bulunduğunu, "işin yapılması için ne gerekiyorsa yapmayı", "bölüm için fazladan bir adım atmaya istekli" ve "ne olursa olsun, ne söyleyeceğini yapmak" olarak tanımlamıştı. Örgütsel bağlılığa ilişkin diğer bir bakış açısı “değiş tokuşa dayalı tanım” veya “yandan bahis” teorisidir. Bu teori, bireylerin, yaşadıkları stresli koşullara bakılmaksızın, pozisyonlarını tuttukları sürece kuruma bağlı olduklarını göstermektedir. Örgütsel bağlılık, bireylerin belirli bir kuruma kilitlenme sürecine ve bu problemle nasıl başa çıktıklarına ilişkin davranış olarak tanımlandığında, “yan bahis” teorisi desteklenmektedir. Örgütsel bağlılığa yönelik bu davranış şekli, hesaplayıcı ve normatif bağlılıklar aracılığıyla açıklanabilir. Hesaplama ya da normatif perspektif, bir çalışanın bir kuruluştan ayrılma maliyetlerinin ağırlıklandırılması fikrine dayanarak kuruluş için çalışmaya devam etme taahhüdünü belirtir. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütsel hedeflerini kabul etmesi ve kuruluş adına çaba gösterme istekliliği ile karakterizedir. Bir çalışanın, belirli bir kuruluşla ve amaçlarıyla tanımladığı ve kuruluştaki üyeliği sürdürmeyi istemesidir. Bu nedenle örgütsel bağlılık, bir çalışanın kuruluşun hedefleri ve değerleri ile ilgilendiği ilgi ve ilişki nedeniyle üyeliği sürdürmeye istekli olduğu derecedir. Örgütsel bağlılık, tutum ve davranış ile karakterizedir. Bir fenomenle ilgili olarak olumlu ya da olumsuz olan değerlendirme ifadeleri ya da kararlarıdır. Bir tutum olarak örgütsel bağlılık, bir bağlılık nesnesi olarak kuruma bağlanma, özdeşleşme ve sadakat gibi duyguları yansıtır. Ayrıca tutum olarak örgütsel bağlılığın, örgütle ilgili olumlu bir olumlu bilişsel ve duyuşsal unsurlarla nitelendirildiği önerilebilmektedir (Bayraktar, 2019).

2.3.1. Örgütsel Bağlılık Türleri

Meyer ve Allen'in örgütsel bağlılık yaklaşımında, tutumsal ve davranışsal yaklaşımlar ile birlikte bu yaklaşımların tüm bileşenleri bir arada değerlendirilmiştir. Bu yaklaşımda örgütsel bağlılık kavramı, “çalışanın örgütle ilgili hisleriyle ve/veya inançlarıyla ilgili psikolojik bir durum” olarak ifade edilmiştir. Bu teoride örgütsel bağlılığın boyutları “duygusal”, “devamlılık” ve “normatif” bağlılık olarak üç alt başlık altında sınıflandırılmıştır. Duygusal bağlılık, kişinin hissi olarak örgüte

bağlanmasını, örgütle özdeşleşmesini ve kendi istek ve tercihleriyle mevcut örgüte tabi ve sadık olması şeklinde belirtilmektedir. Devam bağlılığına bakıldığında örgütten ayrılmaya yönelik maliyet kavramlarının etkisi olduğu incelenmiştir. Bir diğer ifade ile devamlılık bağlılığı, örgüt üyesi çalışanların mevcut işlerini bırakarak örgütten ayrılması sonucunda maruz kalacakları ekonomik kayıplar veya örgütten ayrılmayıp devam etmesi durumunda elde edebilecekleri göz önünde bulundurularak örgütte kalmaya karar kılmasıdır. Normatif bağlılık, çalışanlarda örgütte kalma adına hissedilen zorunluluk şeklinde belirtilebilir. Diğer bir ifade ile örgütte faaliyetlerini sürdüren çalışanların hissiyat bakımından algıladıkları yükümlülük ve görev duyguları yanı sıra zorunlu bağlılık ve örgütte kalmaya yönelik bağlılığın geliştirmeleri olarak ifade edilebilmektedir (Aydoğan, 2018).

2.3.1.1. Duygusal Bağlılık. Duygusal bağlılık, bireyin karakterinin yeteneği ve kişiliği olarak kavramlaştırılabileceği iddia edilen olumlu bir tutum, davranış ve sonuçtan oluşan faktörlerdir. Bireye, kendilerine meydan okuyacak bir etki ya da yetenek olarak verilen çeşitli duygu, yetenek, kişisel ve sosyal beceriler olarak tanımlanabilir. Talep ve çevre baskısını etkili bir şekilde karşılamaıdır. Bunun yanı sıra, duygusal bağlılık bir kişinin duygularına girme, düşünme yoluna yardım etme, öğrenme duygularını anlama ve yardımcı olmak için duygulara erişme ve bunları üretme ve daha iyi bir entelektüel ve duyguların büyümesini sağlamak için duyguları yansıtıcı biçimde kontrol etme yeteneğidir (Altun, 2010).

Duygusal bağlılık, kişinin kendi ve diğerlerinin duygusal durumlarının tanınması, kullanılması, anlaşılması ve yönetilmesiyle ilgili entelektüel süreçler ve bu duyguları motive etmek, planlamak ve başarmak için kullanma yeteneğidir. Tıpkı insan kaynakları gelişimi ve sosyal sermayenin çeşitli tanımları ve uygulamaları olduğu gibi, bilginler de bireysel ve örgütsel performansı etkileyen duyguları anlamada çeşitli yaklaşımlar kullanırlar. Bir zamanlar psikolojinin insani duyguları yıkıcı, dağınık ve kötü uyumun bir özelliği olarak gördüğü yerlerde, yeni teoriler duyguların insan faaliyetlerini organize etmede, motive etmede ve yönlendirmede önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Duygusal bağlılık, organizasyonla ilgili veya organizasyona dahil olan pozitif bir kimlik duygusu olarak tanımlanmaktadır. Kişisel, yapısal, mesleki ve deneysel özellikler gibi özelliklerin, duygusal bağlılığın ön koşulları olduğunu belirtmiştir. Güçlü bir duygusal bağlılığa sahip olan çalışanlar, koşullarını istedikleri için organizasyonda kalacaktır. Duygusal bileşen, çalışanın kuruma olan duygusal bağını, kimliğini ve dahil olmasını ifade eder. Örgütsel bağlılık

alanında yapılan araştırmaların çoğu duygusal bağlılığa odaklanmıştır. Duygusal bağlılık öncelikle olumlu iş deneyimlerinden ve algılanan örgütsel desteğinden etkilenebilir. Bireyin bir kuruluşla olan ilişkisinin göreceli gücünün bir ölçüsü olabilir. Duygusal bağlılık, bireyin organizasyon ile ne ölçüde tanımlandığını gösterir (tanımlama, katılım ve duygusal bağlanma). Meyer ve Allen'a (1991) göre, duygusal bağlılık, çalışanın kuruma olan duygusal bağlılığı, tanımlanması ve dahil olması anlamına gelir. Bu da çalışanların isteyerek kurumda kaldıklarını gösterir.

2.3.1.2. Devam Bağlılığı. Devamlılık bağlılığı “kurumdan ayrılma ile ilgili maliyetlerin bilincinde” anlamına gelir. Devamlılık bağlılığına sahip çalışanlar organizasyona ihtiyaç duyacakları için organizasyonda kalacaktır. Sürdürme bileşeni, çalışanın kuruluştan ayrılmasıyla ilişkilendirdiği maliyetlere dayanan bağlılık anlamına gelir. Süreklilik bağlılığı öncelikli olarak dış meseleler veya emeklilik maaşları ve emeklilik planları gibi “yan bahisler” algılarından etkilenebilir. “Yan bahis” teorisine dayanan hesaplama bağlılığına benzer. Bağlı çalışanların kurumda kalması daha muhtemeldir, örgütsel hedeflere ulaşmak için çalışın, örgüt adına yüksek çaba sarf edin ve örgütün temel hedeflerini ve değerlerini kabul ettiğini gösterin mottosu ile motive edilirler. Devamlılık bağlılığı, bir bireyin kuruluştan ayrılma algılanan maliyetlere dayanarak çalışmaya devam etmesi gerektiğini açıklar (Aydoğan, 2018).

2.3.1.3. Normatif bağlılık (minnet bağlılığı). Normatif bağlılık, kişinin kuruma ve yönetimine bağlılığını vurgulayan “kuruma yönelik görevler temelinde bağlılık” olarak tanımlanmaktadır. Güçlü normatif bağlılığa sahip olanlar, iş yapmak için etik sorumluluk duydukları için organizasyonda kalacaktır. Normatif bileşen, çalışanın kurumda kalma zorunluluğu hissini ifade eder. Normatif katılım, daha az araştırmaya dikkat çekmiştir. Normatif bağlılık, sosyal baskıya ve bir kuruluşun yükümlülüğüne dayanabilir. Bir kuruma karşı yükümlülük hissi, bir bireyin kuruma girmeden önce ve sonra meydana gelen ailesel ve kültürel sosyalleşmesinden etkilenebilir. Normatif bağlılık, bir çalışanın bir kuruma ne zaman bağlı olduğuna inandığını ve sosyal normlardan ne kadar etkilenebileceğini açıklar. Normatif bağlılık “istihdama devam etme zorunluluğu hissini yansıtır”. Buna göre çalışanlar, olması gerektiği için çalıştıkları kurumda çalışmaya devam etmektedirler. Normatif bağlılıklar aşağıdakilerle tanımlanır:

- Organizasyon üyeleri çalıştıkları kuruma karşı yüksek sadakate sahiptir ve şirkete üye olmaktan gurur duyar.

- Kurumun gelecekteki gelişimi ve vizyonu hakkında endişe duyarlar ve çalışanlar kapasitelerini tamamen kullanır.
- Kurumun, çalışanların kişisel görev başarısı ve kariyer gelişimi için büyük anlamı vardır; üyelerin bireysel değerleri kurum değerlerine çok yakındır.
- Kurum ideal bir çalışma ortamıdır; çalışanlar kurumda çalışmaktan memnun hissederler.
- Çalışanlar, çalıştıkları kuruma karşı derin hisleri vardır. Çalışanlar ekstra çaba göstermeye isteklidir ve çalışmalarına ellerinden gelenin en iyisini yapmaktan sorumludur (Bayraktar, 2019).

2.3.2. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Çalışanların, yapmakta oldukları işe veya çalıştıkları kuruma karşı tutumlarını belirleyen, görevlerine ve çalıştıkları kuruma karşı bir bütün olarak gösterdikleri düşük bağlılık bireysel ve örgütsel bazı olumsuzluklar ortaya çıkabilir. Bu olumsuzluklar, işe devamsızlık, isteksizlik, örgütten ayrılma niyeti ve işte devamsızlık ve hem birey hem de örgütsel açıdan verimsizlik olarak sıralanabilir. Bu tür olumsuzluklar, kurumların amaçlarının gerçekleşmesi önünde engel oluşturabilmektedir (Budak, 2009).

2.3.2.1. Uyum boyutu. Burada kişilerin organizasyonlara uyumluluğunun organizasyonlarına bağlılık faktörleri üzerindeki etkileri incelenmiştir. Çalışmalar göstermektedir ki çalıştığı yapı ile ortak özellikler taşıyan ve oraya uyum sağlayan bireyler diğer negatif ayrıntıları görmezden gelebilmektedir. Uyum çok önemli bir organizasyon bağlılık faktörü olarak öne çıkabilmektedir. Bağlılık, paylaşılmış değerler için değil, belirli ödülleri kazanmak için oluşmaktadır. Bu bağlılıkta, ödülün çekiciliği ve cezanın iticiliği söz konusudur (Bayraktar, 2019).

2.3.2.2. Özdeşleşme. Özdeşleşme kelime anlamı itibariyle bir kişi ya da olgunun başka bir kişi veya olgu ile ortak özellikler bakımında belli bir yüzdenin üzerinde eşitlenmelerini ifade etmektedir. Bireyin uyumlu olduğu organizasyon yapısı ile ortak özelliklerinin belli bir oran üzerinde olması onun organizasyon ile özdeşleşmesine sebep olur. Özdeşleşme temel bazda uyumun bir sonucudur. Bağlılık, diğerleriyle doyum sağlayıcı bir ilişki kurmak veya ilişkiyi devam ettirmek için meydana gelmektedir. Böylece iş gören, bir grubun üyesi olmaktan gurur duymaktadır (Bayram, 2005).

2.3.2.3. İçselleştirme. İçselleştirme ise organizasyonel yapı açısından tanımlandığında özdeşleşmenin bir sonucu olarak kişinin organizasyonu duygusal veri

tabanında kendisine kabullendiği bir olgu olarak kodlaması ile birlikte ortaya çıkmaktadır. İçselleştirme, uyum sağlama, özdeşleşme, özümseyip kabul etme adımları sonucunda ortaya çıkar. Tümüyle bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Bu boyuta ilişkin tutum ve davranışlar; iş görenlerin, iç dünyalarını örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kıldığında gerçekleşmektedir (Yoldaş, 2019).

2.3.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Bireyin örgüte bağlılığını etkileyen faktörleri üç başlık altında toplamak mümkündür. Bunlar bireysel, örgütsel ve örgüt dışı faktörlerdir.

2.3.3.1. Bireysel faktörler. Çalışanların sahip olduğu farklı bireysel faktörler, örgütsel bağlılık üzerinde farklı sonuçlara neden olmaktadır. Çalışanların örgütsel bağlılıklarına göre bireysel faktörler; eğitim durumu, medeni durum, cinsiyet, yaş ve hizmet süresi gibi faktörleri kapsamaktadır.

Yaş: Örgütsel bağlılık ile alakalı ana değişkenlerden biri olan yaş faktörü, kişilerin kurumda çalışmış olduğu süre ile beraber ele alınır. Bu iki faktör birbiriyle doğru orantılıdır. Genç çalışanların örgütte fazla yaptırımları olmadığı için, yaşlı çalışanlara göre daha az bağlılık gösterdikleri ortaya konulmuştur (İnce ve Gül, 2005). Buna karşılık yapılan bazı çalışmalarda genç çalışanların işlerini daha eğlenceli bulduklarını, istekli çalıştıklarını ve yaşlılara göre örgütsel bağlılıklarının daha fazla olduğunu bildirmiştir. Bireylerin yaşları ile eğitim alma oranları arasındaki ters orantılılık örgütsel bağlılığa da etki etmektedir. Şöyle ki yaşı ilerlemiş olan çalışanların, üyesi oldukları örgütlere bağlılıklarının arttığı söylenebilir. Kişinin yaşı arttıkça iş bulma olanağı azalmakta ve bu nedenle sahip olduğu örgüte ait bağlılık hissi artmaktadır. İşi bırakmanın işe devam etmekten daha fazlası zarar vereceğini düşünen kişiler ise örgütsel bağlılıklarını artırmak zorunda kalırlar (Davran, 2014).

Cinsiyet: Cinsiyet ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerinde çok sayıda çalışma yapılmış ve farklı görüşler ileri sürülmüştür. Çalışmaların kapsamına ve örneklem çeşitliliğine ve örneklem içinde kadın ve erkek çalışanların oranına bağlı olarak farklı sonuçlara ulaşılabilmektedir. Cinsiyete göre ayrımcılık yapan bir kurumda iyi pozisyonlarda ve iyi ücretlerle çalışanların bağlılıkları daha yüksek bulunabilir. Cinsiyete göre ayırım yapmayıp, yetenek ve beceriye bağlı olarak konum ve ücreti belirlenen kurumlarda ise cinsiyete göre örgütsel bağlılığın farklılık göstermemesi beklenmez. Ancak kadınlar için örgütler aile kurumuna göre ikinci planda göz önünde

bulundurulan kurumlardır. Bu yüzden erkeklere oranla kadınlarda daha az örgütsel bağlılık görülebilmektedir (Yalçın ve İplik, 2005) Güzelbayram (2013) yaptığı araştırmasında, okutmanların örgütsel bağlılık seviyelerinin lisansüstü eğitim alma, cinsiyet, yaş, mesleki kıdem ve ek iş yapma durumların göre değişip değişmediğini belirlemiştir. Kadın okutmanların örgüt bağlılıklarının, erkek okutmanlarının bağlılık düzeylerinden cinsiyet faktörü dışında kalan değişkenlerde anlamlı derecede farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Sonuç olarak cinsiyet faktörü yönüyle kadın okutmanların örgüt bağlılıklarının, erkek okutmanlara göre oldukça düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Toplumsal bakımdan kadın ve erkeklere yüklenilmiş olan görevler, iş hayatındaki davranışlarını da etkileyecek, çalışma yaşamı ve işe bakış açısında bir ayrıma neden olacaktır.

Medeni Durum: Medeni halin örgütsel bağlılığa direkt olmasa da dolaylı olarak etkide bulunduğu söylenebilmektedir. Evlilik sürecinin, erkek ve kadınlara tüm yönlerden sağlıklı bir yaşantı sunduğu, erkeklerde fizyolojik ve psikolojik sağlığa olumlu etki ettiği, kadınlarda ise ekonomik, duygusal ve sosyal yönlerden dolaylı yararları olduğu bulunmuştur (Akın, 2013). Cengiz (2001)'in bir çalışmasında, evli erkeklerin örgütsel bağlılık düzeyleri kadınlara göre daha yüksek çıkmıştır. Bunun nedeni olarak da evlilik müessesesinin erkek yaşamını düzene kavuşturması, kadınlarda ise iş yükünün ve sorumlulukların artması olduğu varsayılmıştır. Çalışanların yaşlı, evli ve çocuk sahibi olmaları örgüt yönüyle daha olumlu neticeler oluşmasına fırsat vermektedir. Bu durumda bulunan çalışanlara sahip bir işletmeye duyulan bağlılık daha yüksektir. Çalışanların genç ve bekâr olmalarının ise, örgüt ve iş değiştirmede daha rahat davranmalarına yol açar (Bilgin, 2018).

Eğitim Durumu: Eğitim seviyesi yüksek olan bireyin karar verme ve bağımsız karar alma yetisi de yükselmektedir. Birey aldığı kararları tek başına alma yetisini elde ettiğinde örgütsel bağlılığı azalmaktadır. Bununla birlikte örgütün aldığı kararları sorgulama, doğru ve yanlışları ortaya koyma gibi örgütsel bağlılığı önemli düzeyde etkileyecek davranışlar içerisine girmektedir. Eğitimi düşük seviyedeki birey ise örgütün aldığı kararları sorgulamamakta, birebir uygulamaktadır. Bu da örgütsel bağlılığı daha çok pekiştirmektedir. Bunun tersi bir durum da söz konusu olabilmektedir. Eğitim düzeyi yüksek olan birey, örgütsel çalışmalardaki tekdüzeliği ortadan kaldırmak için yeni yöntemler geliştirmektedir. Bu geliştirmeler iş hayatını monotonluktan kurtarmakta, örgütsel bağlılığı sağlayan devam etme yetisini geliştirmekte ve bıkkınlığı ortadan kaldırmaktadır (Karakaş, 2014). Bazı

araştırmalarda, eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında ters orantılı bir ilişki olduğu belirtilmekte ve iş görenin eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılığının azalacağı iddia edilmektedir (Sökmen, 2000).

Çalışma Süresi: Kıdem ile örgütsel bağlılık arasında doğrusal bir orantı mevcuttur. Yaş ve kıdemin artmasıyla birlikte bireylerin başka örgütlerde alternatif iş bulma olanakları azalmakta ve mevcut işin cazibesi artmakta, böylece bağlılık da artmaktadır. Kıdem arttıkça çalışanın örgütten ayrılma maliyeti de artacağı için, çalışanın örgüte karşı hissettiği örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olmaktadır (Gürül, 2013). Topaloğlu, Koç ve Yavuz (2008), öğretmenlerle yaptığı bir çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile kurumda çalışma süreleri arasındaki ilişki belirlenmiş, çalışma süresinin artmasıyla bağlılık seviyelerinde artış eğilimi gözlemlenmiştir.

2.3.3.2. Örgütsel faktör. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler; yönetim ve liderlik, ücret, rol çatışması ve belirsizliği, işin niteliği ve önemi, örgütsel adalet, örgüt kültürü ve diğer faktörler olarak sınıflandırılabilir.

Yönetim ve Liderlik: Yönetim ve liderlik, çalışanların kararlara katılımının sağlanıp sağlanamaması yönünden önemlidir. Esnek ve katılımcı yönetim şeklinin benimsendiği işletmelerde örgütsel bağlılık olumlu etkilenirken, otokratik işletme yönetimlerinde bağlılık duygusu da azalacaktır (İnce ve Gül, 2005).

Ücret: Çalışanların öncelikli amacı yaşamlarını devam ettirmek ve ihtiyaçlarının karşılanabileceği oranda ücret elde etmektir. Bu nedenle ücret önemli bir motivasyon ve örgütsel bağlılık faktördür. Ayrıca örgüt üyeliğini devam ettirme kararına temel teşkil eden ücretlerin adil olarak tespit edilmesi ve dağıtılması da önem arz etmektedir (Bilgin, 2018).

Rol Çatışması ve Belirsizliği: Rol belirsizliğinin nedeni, örgütün çalışanlardan beklediği rol sınırlarının tam olarak belirlenmemesi ve bildirmemesinden kaynaklanır. Çalışandan, yerine getirmesi gereken görevleriyle ilgili beklentilerin belirginleştirilmemesi ve davranışa dönüştürebilmesi için açık bir bilgi verilmemesi oluşabilecek belirsizliklerdir. Rol çatışması Çalışanlarda iş ortamı geriliminin artması ve içsel çatışmanın iş doyumunu ve örgütsel güveni azaltmasıdır. Bu durumda çalışanın örgüte bağlılığı olumsuz etkilenecektir (Güçlü, 2006).

İşin Niteliği ve Önemi: İşin niteliğiyle ilgili olarak çalışanların iş alanları arttıkça deneyiminin de artabileceği buna bağlı olarak da örgüt bağlılığının yükselebileceği varsayılmaktadır. Araştırmalara göre yapılan işin özellikleri

çalışanların bağlılığını etkilediği anlaşılmaktadır. Çoğunlukla çalışanın sorumluluk duygusunun azalmasına sebep olan işler bağlılığı da azaltmaktadır. Yapılan işin özellikleri çalışanların sorumluluk algısını etkiler. Bazı makamlar daha çok sorumluluk taşımaktadır ve yüksek makamda çalışanlar bağlılığa daha fazla yatkın olurlar. Benzer şekilde, bazı işler çalışanlara daha fazla sorumluluk ve kişisel karar alma olanağı tanımaktadır. Bu tür görevlerdeki çalışanlar, özgürlüğü daha az olanlara göre daha uygun yaklaşım sergilerler (Güçlü, 2006).

Örgütsel Adalet: Örgütsel adalet, yöneticilerin adil olmalarıdır. Çalışanlar daima maliyet-yarar hesabı yaparlar ve örgüte kazandırdıkları değerler oranında bir karşılık almak isterler. Bu noktada hissetmiş oldukları olumlu veya olumsuz duyguları örgütsel bağlılık için belirgin bir özellikte olacaktır. Örgüt tarafından dağıtılan maddi ödüller ve örgütsel kararlara etki eden kriterler, çalışanlarca farklı ya da adaletsiz bulunursa örgüt içinde çatışma ortamı oluşacaktır. Örgüt başarısının sağlanmasında kritik rolün çalışanlarda olduğunun fark edilmesi ve çalışanın örgüte başlayıcı faktörlerin göz önüne alınması gerekir. Adalet algısı çalışanlarca oldukça önem verilen bir durumdur. Çalışanların daha verimli çalışması işletmedeki yöneticilerin adaletli iş dağıtımını ve adaletli ücret politikaları sergilenmesine bağlıdır. Adaletsiz bir işletme ortamında çalışanları verdikleri çabaya rağmen gördükleri karşılıktan memnun olmamaları onların örgütsel bağlarının zayıflamasına neden olacaktır (Çetin, 2004).

Örgüt Kültürü: Günümüzde örgüt kültürü hakkında pek çok araştırma yapılmakta ve birçok bilim insanı bu konuyu farklı tanımlamaktadır. Güçlü örgüt kültürlerinin üç nedenle örgütsel performansı etkilediği öne sürülebilir (Terzi ve Kurt, 2005):

- Güçlü örgütsel kültürlerde tüm çalışanların paylaştığı amaçları ortaktır.
- Güçlü örgütsel kültürlerde örgütsel değerler çalışanlar arasında paylaşıldığı için çalışanların güdülenme oranları da yükselmektedir.
- Güçlü örgütsel kültürler, bürokrasiden bağımsız olarak ve etkilenmeden kontrollerini sağlarlar.

Örgütte oluşan kültür, örgüt ve çalışan kaynaşmasını sağlayacak şekilde olduğunda örgüt bağlılığı da artacaktır. Örgüt çalışanın problemleriyle ilgilenip çalışanına bağlanırsa, onun amaçlarını ve ihtiyaçlarını ne kadar giderirse çalışanın de örgüte bağlılığı o kadar artacaktır (İbicioğlu, 2000).

2.3.3.3. Örgüt dışı faktörler. Örgütsel bağlılığa etki eden diğer faktörlerin işverene duyulan güven, eğitim fırsatları, örgütsel destek, iş deneyimi, çalışma şartları,

çalışma süresi, ek ödemeler, iş güvenliği ve sağlığı gibi etkenler olduğu anlaşılmaktadır. Alternatif ya da daha sınırlı iş fırsatları örgütsel bağlılığa etki etmektedir. Sınırlı iş seçeneklerine sahip olduğunu bilen çalışanların örgütlerine olan bağlılığı artmaktadır. İş örgütündeki büyüme, çalışanlara sunulacak iş imkânları ve ödülleriyle yakın alakalıdır. Bunlarda görülecek düzelme, çalışanın örgüte bağlılığında artışa neden olur. Ancak örgütlerin büyümesi, örgüt içindeki bürokrasiyi de artırır. Çalışanların örgüte bağlılıkları küçük örgütlerde daha fazla olmaktadır (Bilgin, 2018).

2.3.4. Eğitimde Örgütsel Bağlılık

Etkin ve kaliteli eğitim verilen kurumlar toplulukların gelişiminde önemli rol oynar. Eğitim kurumlarında etkin ve kaliteli eğitimin verilebilmesi, bu kurumlarda görev yapan eğitimcilerin donanımlı, gelişime açık ve yaratıcı vasıflara sahip olmalarına bağlıdır. Eğitim kurumlarının etkin hizmet verebilmesi, insan kaynaklarının iyi yönetilmesi ve organize edilmesi ile yakından ilişkilidir. Eğitimdeki değişim ve gelişimlere uygun şekilde tasarlanan insan kaynakları ile kurum verimliliği artacağı gibi devamlılığı da sağlanmış olur (Sarıdede ve Doyuran, 2004). Eğitim kurumları hem formel hem de informal özellikte örgütlerdir. Bu da örgütsel bağlılığın, kurum etkinliği ve verimliliğinde temel araç olarak kabul edilmesini sağlar (Uğurlu ve Üstüner, 2011).

Eğitimdeki verimlilik bireysel ve kurumsal çıkarların yanı sıra ülke çıkarlarını ve gelişimini de olumlu yönde etkileyecektir. Eğitim kurumlarındaki yüksek örgütsel bağlılık, verilen eğitimin kalitesi kadar; toplumların gelişimi üzerindeki etkisi de göz ardı edilemez.

2.3.5. Özel Eğitim Öğretmenlerinde Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, öğretmenlerin örgütü bir bütün olarak görüp genel olarak değerlendirdikleri duygusal bir tepkidir. Öğretmenlerin, çalıştıkları okul, meslektaşları, eğitim verdikleri öğrenciler ve ailelerinin de içinde bulunduğu geniş kapsamlı bir iletişim ağına bağlı olarak kademeli ve tutarlı bir şekilde ortaya çıkmaktadır (Karagöz, 2008).

Genel olarak öğretmenlerin çalıştıkları okula karşı üç tür bağlılık üzerinde yoğunlaşıldığı söylenebilir. Bunlar; okul için çaba gösterme istek ve arzusu, okulda çalışmayı sürdürme istek ve arzusu, okulun eğitimsel amaç ve değerlerini kabullenmedir. Belirtilen bu bağlılık türleri çalışılan kuruma olan bağlılığı ifade

ederken, bir de öğretime yönelik bağlılığı ifade eden üç tür bağlılıktan söz edilebilir. Bunlar; öğretmenlerin öğretimde farklılık yaratmaya dair inanca sahip olması, öğrencilerin öğreneceğine dair beklentileri ve öğretimin gerçekleşmesi için gerekli olan çabayı göstermeye istekli olmalarıdır (Yoldaş, 2019).

Örgütsel bağlılık eğitim kurumları açısından oldukça önemlidir. Aynı şekilde özel eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları da çok önemlidir. Otizmlili çocuklar gibi özel gereksinimleri olan çocukların eğitiminde görev alan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları nitelikli eğitim verilmesine olanak sağladığı gibi bireysel, kurumsal ve toplumsal fayda sağlanmasına da olarak tanıyacaktır. Öğretmenlik en fazla fedakarlık ve özveri isteyen mesleklerden birisidir. Eğitimin toplumsal önemi göz önünde bulundurulduğunda, eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin işlerini öz veriyle ve tam bir bağlılıkla yerine getirebilmelerinin önemi de ön plana çıkmaktadır (Celep, Bülbül ve Tunç, 2000).

2.4. İlgili Araştırmalar

Gersten, Keating, Yovanoff & Harniss'in (2001) Working in Special Education: Factorsthat Enhance Special Educators' Intentto Stay adlı çalışmasında özel eğitim öğretmeni yıpranmasına ve kalıcılığına yol açan faktörlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada, elde tutma ve bağlılığı artırmak için göz önünde bulundurulması gereken birkaç önemli faktör öne sürmektedir. Önde gelen olumsuz bir faktör, iş tasarımından dolayı stres olmuştur. Okul müdürleri veya okuldaki diğer öğretmenler tarafından algılanan desteğin bu stresi hafifletteceği belirtilmiştir. Diğer bir önemli faktör ise özel eğitimcilerin, iş üzerinde, resmi ya da gayri resmi olarak, kollektif ağlar aracılığıyla öğreniyor olmaları olarak gösterilmiştir.

Horn-Turpin'in (2009) A Study Examining the Effects of Transformational Leadership Behaviors on the Factors of Teaching Efficacy, JobSatisfactionand Organizational Commitment as Perceivedby Special Education Teachers adlı çalışmasında dönüşümsel liderlik davranışlarının, özel eğitim öğretmenleri tarafından algılanan öğretim etkinliği, iş tatmini ve örgütsel bağlılık değişkenleri ile anlamlı bir şekilde ilişkili olup olmadığını incelemeyi amaçlamıştır. İdari desteğin, iş tatmini ve örgütsel bağlılık faktörleriyle anlamlı bir şekilde ilişkili olduğunu bulunmuştur. İş tatmini ve örgütsel bağlılık faktörleri arasında yüksek düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Özel eğitim öğretmenlerinin idari destek algıları arttıkça, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin de arttığını sonucuna ulaşılmıştır.

Altun'un (2010) Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi adlı çalışmasında İstanbul ilindeki Devlete bağlı Eğitim Uygulama Okulu ve İş Eğitim Merkezleri, Meslekî Eğitim Merkezleri ve Özel özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde eğitim gören engelli çocukların öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında ilişki olup olmadığını incelemek amaçlanmıştır. Özel Eğitim Kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkların cinsiyete göre farklılık göstermediği bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri medeni durum değişkenine göre incelendiğinde evli öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Karaköse'nin (2012) Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Yaşamı Kaliteleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi adlı çalışmasına Milli Eğitim Bakanlığına bağlı rehberlik araştırma merkezlerinde görev yapan 411 personel dahil edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık alt boyutu ile çalışma yaşamı kalitesinin mesleki tatmin alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki varken, tükenmişlik ve eş duyum yorgunluğu ile negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı alt boyutu ile çalışma yaşamı kalitesi alt boyutları arasındaki korelasyon değerleri incelendiğinde ise sadece mesleki tatmin boyutu arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu diğer alt boyutlarda ise pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin gözlenmiştir. Örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif bağlılık alt boyutu ile çalışma yaşamı kalitesi alt boyutlarının korelasyon değerlerine bakıldığında ise eşduyum yorgunluğu haricindeki diğer alt boyutlarda pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Doğan ve Arslan'ın (2016) yapmış oldukları çalışmada özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri ile müdürlerinin hizmetkâr liderlik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Gaziantep, Şanlıurfa, Adana, İzmir, İstanbul, Samsun, Ankara ve Erzurum illerinde bulunan Özel Eğitim Uygulama Merkezlerinde çalışan 336 öğretmen araştırmaya dahil edilmiştir. Yapılan araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri iyi seviyede bulunmuştur. Erkek öğretmenlerin adanmışlıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Aydoğan'ın (2018) çalışmasında özel eğitim okullarında ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan yönetici ve öğretmenlerin paylaşılan liderlik algıları ile örgütsel bağlılık düzeylerini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Aydın ili genelindeki özel eğitim okullarında ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan 446 yönetici ve öğretmen çalışmaya dahil edilmiştir. Çalışma sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları daha yüksek bulunmuştur. Öğretmen ve yöneticilerde paylaşılan liderlik algısı artıkça, örgütsel bağlılık düzeylerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bilgin'in (2018) Özel Eğitim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Çalışma Yaşam Kalitesi, Psikolojik İyi Oluş ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi adlı çalışmasında özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin çalışma yaşam kalitesi, psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılık ilişkilerini incelemeyi amaçlamıştır. Çalışma sonucunda özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem ve çalıştığı kurum değişkenlerine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Özel eğitim öğretmenlerinin meslek öğretmenlerine oranla daha fazla örgütsel bağlılığa sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Bayraktar'ın (2019) çalışmasında, öğretmenlerin özerklik algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. İstanbul'un Bağcılar İlçesindeki ortaokullarda görev yapan 245 öğretmen çalışmaya dahil edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerinde, öğretmenlik mesleğinin özellikleri ve bulunulan kurumun katkısı olduğu belirtilmiştir. Öğretmenlerin özerklikleri arttıkça örgütsel bağlılık uyumlarının azaldığı, öğretim süreci, mesleki gelişim ve özerklik arttıkça örgütsel bağlılıkta içtenliğin arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kavrayıcı'nın (2019) çalışmasında öğretmenlerin öğretmen kimliği ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Tepebaşı merkez ilçesinde görev yapan 831 öğretmen çalışmaya dahil edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel kimlikleri ve örgütsel kimlerinin etkileyen etmenler ile örgütsel bağlılıkları arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yoldaş'ın (2019) çalışmasında ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeylerinin bir arada değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 372 ortaokul öğretmeni dahil edilmiştir. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin örgütsel bağlılıklarını anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutunun puan ortalamaları, devam ve normatif bağlılık alt boyutlarının puan ortalamalarına oranla daha yüksek çıkmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Otizm konusunda çalışan özel eğitim öğretmenlerinin, örgütsel bağlılıklarının belirlenmesinin amaçlandığı bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılacaktır. Nitel araştırma çalışmaları, doğal ortamdaki gerçekçi ve bütünsel bir şekilde algılanan algı ve olayların nitel süreçlerine izin verir. Bir vaka çalışmasının amacı, belirli bir vaka hakkında derinlemesine araştırma yapmak ve sonuç çıkarmaktır. Yani, bir durumla ilgili faktörler bütüncül bir yaklaşımla incelenir ve bunların nasıl etkilendiğine ve ilgili durumdan nasıl etkilendiğine odaklanır. Bu tür vakaların incelenmesi, daha önce bilinmeyen belirli bir konunun ortaya çıkarılması ve daha sonra yapılacak çalışmanın oluşturulması veya yönlendirilmesi için daha sonraki araştırmacılar için de önemlidir (Yıldırım, 2016). Bu çalışmayla, otizmlili çocuklara eğitim veren öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, bağlılıklarına etki eden etmenlerin belirlenmesi ve elde edilen sonuçlara bağlı olarak çözüm önerilerinin geliştirilmesi yönünde alan yazına katkı sağlanması umulmaktadır.

3.2. Evren ve Örneklem

Denizli Merkezefendi ilçesinde otizm konusunda çalışan özel eğitim öğretmenleri çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Nitel araştırma yöntemi uygulanan çalışmalar istatistiksel çalışmalar gibi araştırma örnekleminin kapsanmasına gerek duyulmamaktadır. Çalışma grubu olarak için otizm konusunda çalışan 20 özel eğitim öğretmeni seçilmiştir.

Tablo 3. 1. *Katılımcıların demografik değişkenlerinden cinsiyet ve çalışma şekli dağılımı*

Katılımcı	Değişken Sayıları	
Cinsiyet	Kadın	9
	Erkek	11
Çalışma Şekli	Kadrolu	10
	Ücretli	10

Çalışmada görüşleri alınan katılımcıların 9'u kadın, 11'i ise erkektir. Çalışma şekillerine bakıldığında ise yarısı kadrolu, yarısı ise ücretlidir.

Tablo 3. 2. *Katılımcıların demografik değişkenlerinden yaş, mesleki kıdem ve kurumda çalışma şekli dağılımı*

Katılımcı	Değişken Sayıları	
Yaş	35 yaş ve altı	7
	36-45 yaş arası	5
	46 yaş ve üstü	8
Mesleki Kıdem	5 yıl ve altı	4
	6-15 yıl arası	7
	16 yıl ve üstü	9
Kurumdaki Çalışma süresi	4 yıl ve altı	13
	5-8 yıl arası	4
	9 yıl ve üstü	3

Katılımcıların yaş değişkenlerine bakıldığında; 7 öğretmenin 35 yaş ve altı, 5 öğretmenin 36-45 yaş arası, 8 öğretmenin ise 46 yaş ve üstü olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin 4'ü 5 yıl ve altı, 7'si 6-15 yıl arası, 9'u ise 16 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahiptir. 13 öğretmenin 4 yıl ve altı, 4 öğretmen 5-8 yıl arası, 3 öğretmen ise 9 yıl ve üstü yıldır kurumda çalışmaktadırlar.

3.3. Verilerin Toplanması

Çalışma grubunda bulunan ve araştırmaya gönüllü olarak katılan öğretmenlerden randevu alınarak görüşmeler yapılmıştır. Veri toplamak amacıyla otizmlili çocuklara eğitim veren öğretmenlere sorulmak amacıyla 12 sorudan oluşan bir görüşme formu hazırlanmıştır. Deneklerin sorulara verdikleri yanıtlar not alınarak kaydedilmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

Görüşmeler sonucunda öğretmenlerden toplanan veriler önce terim tarama ile çözümlenmiştir. Daha sonra her bir soru ayrı ayrı ele alınarak içerik olarak tüm katılımcıların yorumları sınıflandırılmış ve raporlaştırılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR

Bu bölümde, otizm üzerinde çalışan özel eğitim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeyi amaçlayan bu çalışmada yapılan görüşmeler ile ulaşılan bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

4.1. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ve Etkileyen Etmenlere İlişkin Bulgular

Tablo 4. 1. Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri

Görüş	Katılımcı	Sayı
Düşük	K1, K9, K12, K15, K19	5
Orta	K3, K7, K10, K14, K17, K18, K20	7
Yüksek	K2, K4, K5, K6, K8, K11, K13, K16	8

Tablo 4.1 incelendiğinde katılımcıların örgüt bağlılıklarının ortalama üzerinde olduğu görülmektedir. Örgüte bağlı olunması örgütle olan iyi ilişkiler ve etkin katılımı sağlamaktadır. Çalışanlar örgüte bağlı oldukça örgütle olan çalışmalarını da artmaktadır. Örgüte bağlılıklarını yüksek olarak belirten katılımcıların verdikleri cevaplar şu şekilde belirtmişlerdir:

K2: Örgütsel bağlılığım yüksek. Buradaki çocuklara bir şeyler kazandığım düşüncesi beni çok mutlu ediyor. Tabi ki işimizin zorlukları var.

K4: Yüksek bir örgütsel bağlılığa sahibim.

K5: Örgütsel bağlılığım yüksektir. Çalışmaya isteyerek gelirim.

K6: Örgütsel bağlılığım yüksek. Teorik olarak almış olduğum eğitimi uygulama şansını bulduğum için kendimi şanslı hissediyorum.

K8: Örgütsel bağlılığımı yüksek buluyorum.

K11: Yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahibim.

K13: Yüksek buluyorum.

K16: Yüksek örgütsel bağlılığa sahibim.

Örgütsel bağlılıklarını orta derece belirten katılımcıların verdikleri cevaplar şu şekildedir:

K3: Orta düzey bir bağlılığa sahibim.

K7: Orta düzey bir bağlılığa sahibim.

K10: Orta düzey örgütsel bağlılığa sahibim.

K14: Orta düzey

K17: Orta düzeyde örgütsel bağlılığa sahibim.

K18: Orta düzeyde

K20: Orta düzeyde bir bağlılığa sahibim.

Örgütsel bağlılıklarını düşük olarak belirten katılımcılar görüşlerini şu şekilde belirtmişlerdir:

K1: Örgütsel bağlılığım düşük. Alanım dışında bir alanda çalışmak örgütsel bağlılığımı düşürmekte. Ancak, işe geldiğimde, işimi en iyi şekilde yapabilmek için çabalıyorum.

K9: Düşük

K12: Düşük bir örgütsel bağlılığa sahibim.

K15: Düşük düzeyde bir örgütsel bağlılığa sahibim.

K19: Düşük

Tablo 4. 2. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini olumlu ya da olumsuz olarak etkileyen etkenlere dair bulgular

Görüş	Etken	Katılımcı	Sayı
Olumlu	Yönetimin İlgili Olması	K4,K6,K7,K8,K17,K20	6
	Faydalı Olma İsteği	K5,K11,K13,K16	4
Olumsuz	Maddi İmkansızlıklar	K1,K14,K15,K19	4
	Alan Dışı Çalışma	K3,K10,K18	3
	İletişim Eksikliği	K2,K12	2
	Tecrübe Eksikliği	K9	1

Tablo 4.2. incelendiğinde katılımcıların örgütsel bağlılığını olumlu ve olumsuz etkileyen etmenler ortaya konulmuştur. Katılımcıları olumlu yönde en çok etkileyen etmen okul yöneticilerinin ilgili davranmaları olarak ortaya çıkmaktadır. Bu konuda katılımcıların verdikleri cevaplar şu şekildedir:

K4: Müdürümüz özel eğitim öğretmeni olduğundan, kurumun yönetimine hakim. Kurumun gelişimine katkı sağlayacak uygulamalarda bulunur. Okul arazisi içinde yer alan boş bir araziye seraya çevrilmesini sağlamıştır. Burada yetişen çiçek fidanlarının satışı ile elde edilen kazanç kurumun geliştirilmesi ve çocukların ihtiyaçları için harcanır. Ayrıca çocuklar isterlerse seradaki bitkilerle ilgilenebilirler. Bu şekilde çocukların gelişiminin desteklenmesi amaçlanmıştır.

K6: Çalıştığım kurumun yapı ve işleyiş açısından ülkenin sayılı okullarından birisi olması örgütsel bağlılığımı olumlu yönde etkiliyor. Ancak kurum içindeki öğretmenler arasındaki iletişimin zayıf olması olumsuz bir etmendir.

K7: Çalışma saatleri, iyi okul yönetimi gibi etmenler örgütsel bağlılığımı olumlu etkilemektedir. Ancak okuldaki öğretmenler arasındaki iletişimin zayıflığı ve yaşanan sürtüşmeler, bunun yanı sıra ailelerin sergiledikleri tutumlar da beni olumsuz etkiliyor.

K8: Kadrolu olarak çalışıyorum, saatleri uygun ve alınan ücret emeğimi karşılıyor. Ayrıca bu kurumda ve kurumdaki öğrencilere alıştım. Yöneticilerle ve diğer öğretmenlerle iletişim iyi olduğundan isteyerek ve hevesle işe geliyorum. Tabi zaman zaman hem çocuklarla hem de aileleri ile problemler yaşanabiliyor.

K17: Okuldaki öğretmenlerle olan iletişimin iyi olması örgütsel bağlılığımı olumlu yönde etkiliyor. Ancak özel eğitim alanında eğitim alırken bu işin bu denli zor olabileceğini düşünmemiştim. Önceleri hevesle işime daha fazla bağlıyken, yıl geçtikçe çocuklardan olumlu gelişim geç ya da hiç gelmeyince hevesim de azalıyor. Gerçekten sabır ve yoğun çaba gerektiren bir iş. Bu daha beni psikolojik olarak çok yoruyor.

K20: Aslında çalıştığım kurumun olanakları, çalışma arkadaşlarım ve yöneticiler konusunda hiçbir sıkıntı yaşamıyorum. Ama buradaki çocuklar gerçekten çok farklı, alışmam zaman alacak. İlgilendiğim çocuğa yardımcı olmak istiyorum, ama bu çocuklarda geri bildirim almanın uzun zaman aldığını bildiğim halde, bu süreç benim motivasyonumu düşürüyor.

Katılımcıların örgütsel bağlılığını arttıran faydalı olma durumuna verdikleri

cevaplar şu şekildedir:

K5: Buradaki çocuklara faydalı olabildiğim düşüncesi örgütsel bağlılığımı artırır. Kurumun yönetim şekli ve çalışma koşulları da iyidir. Ancak çocuklardaki gelişimin çok az ilerlemesi, bazen en küçük bir şeyi öğretmek için aylarca uğraşmak zaman zaman şevkimi kırmakta.

K11: Bir özel eğitim öğretmeni olarak buradaki çocuklara küçükte olsa fayda sağlayabilmek beni mutlu ediyor. Çalışma arkadaşlarımla uyum içerisindeyiz. Aynı şekil okul yönetimi de bize işimizle ilgili destek sağlıyor. Hizmet içi eğitimlerle bizleri destekliyorlar.

K13: Otizmi çocuklara destek olabileceğim düşüncesi örgütsel bağlılığımı olumlu yönde etkiliyor. Okulun olanaklarının buradaki çocuklara ve verilen eğitime de uygun olması çok iyi.

K16: Buradaki çocuklardaki en küçük bir gelişim benim örgütsel bağlılığımı artırmaktadır. Bu oldukça ve çok güzel bir meslek. Çalışmakta olduğum bu okulda da bu çocuklara en iyi şekilde hizmet verebilmek için çabalanmakta, bunun için bu kurumda çalışmak beni mutlu ediyor.

Kadro lu öğretmen sayısının az olması, bu nedenle de kısa sürede özel eğitim öğretmenliği yeterlik belgesi alan ücretli öğretmenler işe alınıyor. Bu öğretmenler de kurumda uzun süre çalışmadığından kurumda sürekli olarak öğretmen değişikliği olmaktadır.

Örgütsel bağlılığı düşürün en büyük neden maddi sıkıntılar olarak ortaya çıkmaktadır. Katılımcıların bu durumla ilgili verdikleri cevaplar şu şekildedir:

K1: Bu çocuklar için bir şeyler yapmak, hatta buraya bile gelmek vicdanen rahat hissetmemi sağlıyor. İnancım gereği bu işi yapıyorum. Ancak branşım dışında bir iş yapmak hoşuma gitmiyor. Uzun süre sınıf öğretmenliği, yöneticilik hatta yüksek lisans yaptıktan sonra, sadece maddi olanaksızlıklar nedeniyle bu kurumda çalışmaya başlamak örgütsel bağlılığımı olumsuz etkilemektedir.

K14: Çalışma saatleri iyi, atanamadığım için bir iş bulabilmekte güzel... Ama bu görevin beni zorladığı da gerçek. Bu kadar zorlanabileceğimi düşünmüyordum. Ayrıca kadro lu öğretmenler de bizim gibi alan dışı ücretli öğretmenlere sıcak bakmadıkları da çok açık. Bunun hal ve hareketleriyle bize hissettiriyorlar.

K15: Uzun alanımda (sınıf öğretmenliği) çalıştıktan hatta okul yöneticiliği yaptıktan sonra iş bulamadığım için burada çalışmak zorunda kaldım. Bu durum örgütsel bağlılığımı olumsuz etkiliyor. Örgütsel bağlılığımı olumlu yönde etkileyen etmen ise inancımdır (dini inanç).

K19: Öğretmenlik mesleğinin bana göre olmadığını düşünüyorum. Bunu hem düşünüyordum ama bu alanda eğitim aldım ve devam ettim. İdeal bir meslek diye zamanında bu alanda eğitim aldım. Şu an çok yanlış yaptığımı düşünüyorum. Şimdiki aklım olsa bu mesleğe hiç girişmezdim. Özellikle bu okul hiç bana göre değil ama maddi gereksinimler nedeniyle bu okulda çalışmaya devam ediyorum.

Örgütsel bağlılığı düşüren etmenlerden iletişim eksikliği olarak belirten katılımcıların verdikleri cevaplar şu şekildedir:

K2: İlk işe başladığımda fiziksel olarak benden daha güçlü, daha uzun boylu bir öğrenci vermişlerdi. Bu durum ilk aylarda beni oldukça korkutmuştu (kişilere uygun görevin veya işin verilmemesi). Bu kurumda ablamla birlikte çalışıyorum bu beni biraz olsun rahatlatıyor. Ancak bu kurumda genel olarak öğretmenler arasında bir kopukluk var (zayıf iletişim). Öğretmenler arası yardımlaşma ve iş birliği yok.

K12: Otizmlili çocuklarla çalışmak oldukça zor. Kurum içinde diğer öğretmen arkadaşlar işleyiş ile ilgili bırak destek olmayı yol bile göstermiyorlar. Bir şey sorduğumda üstün körü cevaplar alıyorum. Bu yöneticiler için de geçerli.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını düşüren bir etmende öğretmenlerin eğitim aldıkları alanları dışında çalışmak zorunda kalmasıdır. Örgütsel bağlılığı olumsuz etkileyen etmenlerden alan dışı çalışmaya verilen cevaplar şu şekildedir:

K3: Atamam yapılmadığı için bu kurumda çalışmaya başladım. Bu durum kuruma ve işime odaklanmamı etkiliyor. Alanıma yönelik bir görevde çalışmak isterdim. Ancak burada ki çocuklara yararlı olabildiğim düşüncesi motivasyonumu artırmakta.

K10: Buradaki çocuklara alışmakta zorlanıyorum. Yıllardır milli eğitimde öğretmenlik, müdürlük, müdür yardımcılığı yaptım. O kadar yıl sonra burada çalışmak beni zorluyor.

K18: Çocuk gelişimi mezunuyum ve bu alanda bir işte çalışmayı daha çok isterdim.

Örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer etmen öğretmenlerin mesleklerinin ilk yıllarında yaşadıkları mesleki tecrübesizliktir. Bu konuda verilen katılımcı cevabı şu şekildedir:

K9: Kurumda çalışmaya başlayalı iki yıl olmasına rağmen hala alışamadığımı hissediyorum. Çocuklara nasıl yaklaşabileceğim konusunda zorluklar yaşıyorum.

Tablo 4. 3. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini olumlu ya da olumsuz olarak etkileyen yönetici davranışlarına dair bulgular

Görüş	Etken	Katılımcı	Sayı
Olumlu	İlgili Olmaları	K4, K5, K6, K7, K11, K13	6
	Desteklemeleri	K16, K17, K20	3
Olumsuz	Ayrım Yapılması	K1, K2, K3, K10, K14, K15, K18, K19	8
	İlgisiz Olmaları	K9, K12	2
	Fikirlere Kapalı Olması	K8	1

Tablo 4.3 incelendiğinde örgütsel bağlılığı etkileyen yönetici davranışları sıralanmıştır. Örgütsel bağlılıkta yöneticiler önemli bir yapı taşı oluşturumaktadırlar ve çalışanların örgüte olan bağlılıkları doğrudan etkilemektedirler. Örgütsel bağlılığı artıran etmenlerden yöneticilerin ilgili olmasına verilen cevaplar şu şekildedir:

K4: Yöneticiler kurumun gelişimine yönelik faaliyetlerde bulunurlar. Ayrıca hem öğrencilerin hem de öğretmenlerin sorunlarıyla yakından ilgilenip, çözüm üretirler. Ayrıca ailelerin istek ve ihtiyaçlarını da dikkate alırlar.

K5: Yöneticimiz bizlerin, öğrencilerin ve ailelerin istek ve ihtiyaçlarını dinlerler, gözlerler ve bu yöndeki yapılabilecek düzenlemeleri değerlendirirler. En uygun çözüm yolunu tespit edip, uygularlar.

K6: Yöneticinin özel eğitim alanından mezun olması, işleyişe hakim olmasını sağlar. Kurum ve işleyişle ilgili karar alınacağında öğretmenlerin görüşleri de dikkate alınır. Hizmet içi eğitimler verilir. İhtiyaç halinde ailelere psikolojik destek sağlanır.

K7: Yöneticilerin kurumun yararına faaliyetlerde bulunduğunu düşünüyorum. Alınan kararlarda farklı görüşler dinlenir ve dikkate alınır.

K11: Yöneticiler bizlerin görüşlerini önemsiyorlar. Okuldaki verilen eğitimin kalitesini artırmak için faaliyetlerde bulunuyorlar. Okul bahçesi için de yer alan boş arazinin seraya çevrilmesi mesela.

K13: Yöneticilerin öğretmenlerle iyi ilişkiler içinde olduğunu düşünüyorum. Kurumun yararına olabilecek faaliyetlerde bulunurlar. Hizmet içi eğitim ve seminerler düzenlenir. Okuldaki olanakların daha iyi olması için uğraşırlar. En çok dikkatimi çeken okul arazi sınırları içindeki boş bir alanın güzel bir seraya dönüştürülmesi ve burada yetişen ürünlerden sağlanan kazancın otizmliler için harcanmasıdır.

Yöneticilerin çalışanları desteklenmesi önemli bir örgütsel bağlılık artırıcı etmendir. Bu konuda katılımcıların verdikleri cevaplar şu şekildedir:

K16: Yöneticilerin biz öğretmenleri her konuda desteklediklerini düşünüyorum. Aynı zamanda çocuklar, öğretmenler ve ailelerine yönelik çeşitli programlar düzenlenir. Bu programlar hem eğitici hem de psikolojik destek sağlamayı amaçlar. Yöneticilerin bu faaliyetleri benim örgütsel bağlılığımı olumlu yönde etkiliyor.

K17: Yöneticilerin öğretmenlerle ve ailelerle sağlıklı bir iletişim kurduklarını ve görüşleri dikkate aldıklarını görüyorum. Ayrıca kurumun gelişimi adına çalışmalarda da bulunuyorlar. Okul arazisi içinde bulunan boş bir yere sera kurarak faaliyet alanı oluşturmaları buna örnek olarak gösterilebilir. Çocukların bu alanda vakit geçirmeleri sağlanarak gelişimlerinin desteklenmesi amaçlanmıştır.

K20: Yönetim, tarafından öğretmenlere yönelik çeşitli hizmet içi eğitim programları düzenleniyor. Herhangi bir problemimi rahatlıkla yöneticim ile paylaşabiliyorum. Problemin çözümü için bana destek sağlıyorlar.

Çalışların olumsuz etkileyen en büyük etmenlerin başında çalışma ortamının adil olmamasıdır. Çalışanlar kendi aralarında ayrım yapıldığını düşündüklerinde

çalışma ortamına olan bağlılıklarını kaybetmektedir. Bu konuda verilen katılımcı cevapları şu şekildedir:

K1: Yöneticiler kadrolu ve ücretli öğretmenlik yapanlar arasında ayırım yapmakta. Her hangi bir öneri veya eleştiriyi dikkate almaz. Dinliyormuş gibi görünüm bu alanda her hangi bir düzenleme yapmadıkları gibi o kişiyi zamanla görmezlikten gelmeye başlarlar.

K2: Yöneticiler kadrolu öğretmenlere farklı ücretli öğretmenlere farklı davranıyorlar.

K3: Yöneticilerin ayrımcılık yaptığını düşünüyorum. Yani kadrolu öğretmenleri, ücretli öğretmenlerden üstün tutuyorlar. Yöneticilere açıkça fikirlerimizi belirtebiliyoruz, ancak sonrasında bazı umursamaz tutumlar gelişebiliyor. Yani öneri ve istekler göz ardı ediliyor.

K10: Yöneticilerin kadrolu öğretmenlere farklı davrandığını düşünüyorum. Öğretmenler arasında ayırım yapıyorlar. Bir ricamız olduğunda dinliyorlar ama içtenlik olduğunu düşünmüyorum.

K14: Yöneticiler kadrolu-ücretli öğretmen ayırımı yapıyorlar. Ben bir öneride bulunduğumda veya bir gereksinimi dile getirdiğimde çok dikkate alınmadığını düşünüyorum.

K15: Yöneticiler adil davranmıyor. Bu da benim örgütsel bağlılığımı olumsuz etkiliyor. Ama yöneticilerin hakkını yiyemem. Hizmet içi eğitim gibi destekleyici programlar düzenliyorlar.

K18: Yöneticiler okulda verilen eğitimi, öğretmenleri ve aileleri destekleyici çeşitli eğitim ve psikolojik destek programları düzenliyorlar. Ancak ücretli-kadrolu öğretmen ayırımı yaptıklarını düşünüyorum. Ücretli öğretmenler yarın gideceklermiş gibi değerlendiriliyor. Bu konuda haksız sayılmazlar ama en azından çalışma esnasındaki performansın desteklenmesi açısından farklı bir yaklaşım sergilenebilir.

K19: Yöneticilerin yapıcı davranmadığını ve ayrımcılık yaptığını düşünüyorum. Bir talepte bulunduğumuzda dinliyorlar, çözüme dair hiçbir şey yapmadıkları gibi beni görmezden geliyorlar veya olumsuz tavır takınıyorlar.

Çalışanların buldukları kurumda verdikleri fikirlerin dinlenmesini ve dikkate alınmasını isterler. Bu durumun yapılmaması çalışanın örgütsel bağlılığını düşürmektedir. Katılımcının verdiği cevabı şu şekildedir:

K8: Yöneticiler, kurumun çıkarları doğrultusunda kararlar alıp, faaliyetler planlıyorlar. Ancak bunların planlanması aşamasında çok fazla yeni fikirlere açık olmadıklarını düşünüyorum.

Yöneticilerin öğretmen isteklerine olan ilgisizlikleri ve bu konuda etken davranmamalı örgütsel bağlılığı düşürmektedir. Katılımcıların verdikleri cevaplar şu şekildedir:

K9: Yöneticilerin öğretmenleri çok iyi yönlendiremediklerini düşünüyorum. Herhangi bir istek veya şikayette bulunulduğunda dikkate alınmadığı gibi o kişiye karşı bazı olumsuz tutumların geliştiğini gözlemledim.

K12: Yöneticilere bir maruzatımı ilettiğimde o dakika ilgileniyorlar gibi ama sonrasında sanki bana karşı umursamaz bir tavır takınıyorlar. Yani sorunları kendimiz çözelim istiyorlar.

Tablo 4. 4. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini olumlu ya da olumsuz olarak etkileyen fiziksel koşullara dair bulgular

Görüş	Etken	Katılımcı	Sayı
Olumlu	Fiziksel Şartlar Yeterli	K5, K6, K7, K8, K9, K10, K13, K17, K19	9
	Sosyal Alanların Olması	K3, K4, K11, K12, K18, K20	6
Olumsuz	Fiziki Şartlar Yetersiz	K1, K2, K14	3
	Materyal Eksikliği	K15	1
	Fiziki Düzenleme	K16	1

Çalışanların örgütsel bağlılığını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyen değişkenler incelendiğinde; olumlu yönde etkileyen etkenlerin başında sosyal faaliyet alanlarının bulunuyor olmasıdır. Bu konuda katılımcının verdiği cevaplar şu şekildedir:

K3: Okulun içinde aktivite yerlerinin olması havuz, sera, spor, müzik ve resim salonları gibi... hem çocukları hem de biz öğretmenleri olumlu yönde etkilemektedir. Ancak sınıfların dar olması nedeniyle çocukların akranlarıyla daha az vakit geçirebilmeleri bir olumsuzluk olarak değerlendirilebilir.

K4: Okulumuz ülke genelindeki sayılı özel eğitim merkezlerinden birisidir. Yani kurumun bina yapısı özel eğitime uygun şekilde tasarlanmıştır. Okul içinde yer alan spor aletleri, havuz, resim ve müzik salonları öğrencilerin ve öğretmenlerin ihtiyaçlarını karşılayacak niteliktedir.

K11: Okulun binası, bina için de yer alan etkinlik alanları (spor, resim, müzik ve yüzme havuzu gibi...) çok güzel. Sadece derslikler ses yalıtımına sahip olsaydı daha iyi olabilirdi.

K12: Okulun binası, içindeki faaliyet alanları genel olarak iyi, iyi düzenlenmiş. Ancak bazı dersliklerin çok dar olduğunu düşünüyorum.

K18: Okuldaki etkinlik alanları özellikle yeni faaliyete geçirilen sera olumlu birer etken. Öğrencimi resim atölyesine götürdüğümde daha mutlu olduğunu görüyorum ve çok güzel resimler ortaya koyuyor. Bu benimde heveslenmemi sağlıyor.

K20: Okulumuz yeni bir bina ve etkinlik salonları, genel olarak dizaynı çok güzel, ancak dersliklerin çok küçük olduğu söylenebilir.

Çalışma alanında fiziksel şartların yeterli olmasına ait verilen cevaplar şu şekildedir:

K5: Okulun fiziksel koşulları öğrencilerin ve burada verilen eğitimin yapısına uygun şekildedir.

K6: Okulun fiziksel koşullarının buraya gelen çocukların ve aldıkları eğitimin yapısına uygun şekildedir.

K7: Okulun fiziksel koşullarını genel olarak iyi buluyorum. Ama derslerin ısı yalıtımı çok iyi değil.

K8: Okulun dersliklerinin ve diğer faaliyet alanlarının burada verilen eğitime uygun düzenlendiğini düşünüyorum.

K9: Okulun fiziksel koşullarını genel olarak iyi buluyorum ama çocukların akranları ile daha fazla zaman geçirebilecekleri ortamların olması daha iyi olabilir.

K10: Okulun fiziksel koşullarına yönelik olarak olumsuz bir durum olduğunu söyleyemem. Verilen eğitime ve öğrenciye uygun olduğu söylenebilir.

K13: Fiziksel koşulların genel olarak iyi olduğunu düşünüyorum. Ama çocukların akranlarıyla birlikte zaman geçirebilecekleri daha geniş dersliklerin olması daha iyi olabilirdi. Bunun yanı sıra resim ve müzik gibi çocukların sanatsal yönlerini destekleyecek salonların bulunması çok güzel.

K17: Okulun fiziksel yapısını genel olarak çok iyi. Fiziksel yapı ile ilgili sadece sınıfların küçük olması, ısı ve ses yalıtımının olmaması verilen hizmetin kalitesini olumsuz etkileyebilir.

K19: Okulun fiziksel koşulları genel olarak iyi.

Fiziki şartlarının yetersiz olması örgütsel bağlılığı olumsuz etkilemektedir. Bu konuda verilen cevaplar şu şekildedir:

K1: Sınıfların ısı ve ses yalıtımı yok. Bu durum hem öğrencileri rahatsız etmekte hem de öğretmenlerin işlerini zorlaştırmakta. Sınıfların ve sınıflardaki materyallerin yeterli olmadığını düşünüyorum. Kurumda yer alan farklı aktivite ortamlarının (yüzme havuzu, spor aletleri, geniş ve kullanışlı bahçe gibi...) varlığı bağlılığımı olumlu etkilemektedir.

K2: Sınıfların ses ve ısı yalıtımı yok. Sınıflar yetersiz. Daha geniş olabilirdi. İlk işe başladığım sınıflarda, yan sınıfta çalışan matkaptan öğrencim korktu. Zaten fiziksel olarak benden güçlü olan öğrencimi sakinleştirmeye çalıştığım sırada bana vurmuştu. Bu durum hem beni hem de öğrencimi korkutmuştu. Kurum içindeki spor aletleri, yüzme havuzu, resim ve müzik sınıfları ile atölye-işlikler kurumun olumlu fiziksel özelliklerindedir.

K14: Dersliklerin çok dar olduğunu düşünüyorum. Ayrıca dersliklerde ısı ve ses yalıtımı yok.

Materyal eksikliği derslerin işlenmesinde önemli güçlükler çıkarabilmektedir. Örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkileyen bu duruma verilen cevap şu şekildedir:

K15: Fiziksel olarak aktivite salonlarının olması çok güzel. Ama derslikler çok küçük planlanmış. Eğitsel aktivite araç-gereçlerinde de eksiklik olduğunu düşünüyorum. Dersliklerde zeka geliştirici araçlar bulunabilir. Oyunla karışık bu çocukların gelişimi destekleyici araçlar. Çok ağır sendromları olan çocuklar için uygun olmayabilir. Ama daha ulaşılabilir çocuklarda bu araç-gereçler destekleyici olabilir.

Kurumun fiziki düzenlenmesinin okul ihtiyaçlarını uygun şekilde yapılmaması gerekmektedir. Öğretmenlerin örgüt kültürünü etkileyen bu konuda verdikleri cevap şu şekildedir:

K16: Okul yapısı içinde bulunana aktivite solanlarının burada verilen eğitime uygun olduğunu düşünüyorum. Ancak dersliklerin daha işlevsel olması iyi olurdu. Çocukların kişisel ihtiyaçlarına bağlı olarak dersliklerin düzenlenmesi gerekir. Hatta yakın yaş aralığındaki çocukların bir arada olmaları çok daha sonuçlar alınmasını sağlayabilir.

Tablo 4. 5. *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini olumlu ya da olumsuz olarak etkileyen çevresel koşullara dair bulgular*

Görüş	Etken	Katılımcı	Sayı
Olumlu	Ailelerin Ulaşılabilir Olması	K2, K3, K19	3
Olumsuz	Çalışma Şartları	K1, K8, K9, K10, K11, K12, K14, K15, K18	9
	Ailelerin Tutumu	K4, K5, K7, K17	4
	Farkındalık Eksikliği	K6, K13, K16, K20	4

Tablo 4.5 incelendiğinde örgütsel bağlılığı etkileyen çevresel faktörlere verilen cevaplar ortaya konulmuştur. Olumlu yönde etkileyen ailelerin kuruma yakın olması ve kolay ulaşılabilmesi olarak ortaya çıkmaktadır. Bu konuda verilen cevaplar şu şekildedir:

K2: Ailelerin ulaşılabilir olması, bizim işimizi kolaylaştırıyor. İhtiyaç olduğunda onlara ulaşabiliyoruz.

K3: Öğretmen atamaların az olması ve bu tür kurumlardaki kadrolu sayısının az olması. Kurumdaki çocukların ailelerine çabuk ulaşılabilmesi olumlu bir durum olarak değerlendirilebilir. Çalıştığım kuruma kolay ulaşabilmem örgütsel bağlılığımı olumlu etkilemektedir. Aldığım ücret de olumlu bir etkidir.

K19: Ailelerin yakınlarda olması iyi bir ihtiyaç olduğunda, çocukların üzeri değişince mesela, onlara ulaşılabilir. Ancak ailelerin psikolojisi gerçekten çok kötü, kendilerine hiç zaman ayıramıyorlar. Hatta çocukları nedeniyle kendilerini toplumdan soyutuyorlar. Ailelerin en azından çocukları okuldayken kendilerine zaman ayırabilmeleri için çocukların kişisel bakımlarıyla ilgilenecek hasta bakıcı gibi personeller işe alınabilir.

Otizmlili çocuklarla uğraşmak mesleki açıdan zor bir konudur. Çalışılanlar öğrencilerinden bekledikleri ilerlemeleri çok uzun zaman zarfında görebilmektedirler ve öğrencilerin ilerlemelerin de küçük adımlar şeklinde olabilmektedir. Kurum içi çalışma şartlarıyla ilgili verilen cevaplar şu şekildedir:

K1: İş olanakların azlığı, ülkenin sosyo- ekonomik durumu gibi etmenler örgütsel bağlılığı olumsuz etkilemektedir. Yine de maddi kazanç için bu kurumda çalışabilmek güzel.

K8: Özel eğitim merkezlerine açılan öğretmen kadroları çok az olduğundan öğretmenlerin birçoğu ücretli öğretmen, ücretli öğretmenlere alanla ilgili daha fazla eğitim verilmesi ve denetlenmeleri gerekmektedir. Ayrıca ailelerin psikolojik destek almaları yönünde düzenlemeler yapılabilir.

K9: Genel olarak öğretmen atamalarının sınırlı olması ve öğretmen adaylarının ücretli öğretmenliğe yönlendirilmeleri örgütsel bağlılığımı olumsuz etkilemektedir. Otizme karşı toplumda farkındalık oluşmamış olması da olumsuz bir etmendir. Bunun yanı sıra çocukların ailelerinin yakında olması hem çocukların hem de biz öğretmenlerin işini kolaylaştırmakta.

K10: Emekli öğretmenlere veya emeklilere çalışma olanakları veya iş kolları belirlense iyi olurdu. Genel olarak ülkenin ekonomik koşulları kötü olduğundan bu şekilde çalışmaya mecbur kalıyoruz. Yine de bir iş bulmuş olmak da güzel, çünkü ihtiyaçlarımızı aldığım emeklilik maaşıyla karşılayamıyorum.

K11: Okula ulaşımın kolay olması çok güzel. Ama okulun kadrolu öğretmen kontenjanı çok az, bu açık ücretli öğretmenlerle kapatılıyor. Kurumda sık sık öğretmen değişimi yapılıyor.

K12: Genel olarak tüm öğretmenlik alanlarında kadrolu öğretmen kontenjanı çok düşük bunun içinde biz öğretmenler alanlarımız dışında bölümlerde, ücretli olarak çalışmak zorunda kalıyoruz.

K14: Atanamamam nedeniyle bölümüm dışında bir alanda çalışıyor olmak örgütsel bağlılığımı olumsuz etkiliyor. Öğretmenlerin mezun oldukları bölüme yönelik bir alana atanamamaları, bence ilgili mercilerce ihtiyaca yönelik bölüm kontenjanlarının belirlenememesinden kaynaklı. Eğer atanma olasılığı yoksa o bölüme kabul edilecek öğrenci sayılarında düzenleme yapılmalı.

K15: Haksız yere görevden almalar yapıldı. Bende bu görevden alımların mağduruyum ve bu kadar yıllık emekten sonra bunu hak etmediğimi düşünüyorum. Mesleğimden soğuttular beni, çok zorlu süreçlerden geçtim.

K18: Okula ulaşımın kolay olması olumlu bir etken. Genel olarak düşünüldüğünde ise üniversitelerde ataması düşük veya yapılma olasılığı az olan bölümler ile ilgili düzenlemeler yapılması gerektiğini düşünüyorum. Bu şekilde herkes alanında faaliyet gösterebilir.

Ailelerin tutumu çalışmayı zorlaştırarak çalışanları olumsuz etkilemekte ve örgütsel bağlılığı olumsuz etkilemektedir. Aile tutumlarıyla ilgili verilen cevaplar şu şekildedir:

K4: Ailelerin içinde bulunduğu psikolojik durumları ve aşırı korumacı davranışları hem öğrencileri hem de bizleri olumsuz etkilemektedir. Çevresel koşul olarak kuruma ulaşımın

kolay olması örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkiler. Kuruma hem otobüsle hem de dolmuşla gelebiliyorum.

K5: Ailelerin ve çocuğun çevresindeki diğer kişilerin, çocuğun durumunu kabullenememesi hem aileleri hem de çocukları olumsuz etkiler. Doğal olarak çocukların gelişimini de olumsuz yönde etkiler.

K7: Okulun her şekilde ulaşımına uygun bir konumda olması olumlu bir etmendir. Çocukların ailelerinin onları korumak, kollamak adına çok fazla sıkması, çocukların bir birey olarak hissetmelerine engel olmaktadır. Bu durum çocukların gelişimlerini ve benim örgütsel bağlılığı olumsuz etkilemektedir.

K17: Olumsuz çevresel koşul olarak ailelerin çocuklarının durumunu kabullenememeleri ve otizm konusunda yeterince bilgi sahibi olmamaları gösterilebilir.

Örgütsel bağlılığı düşüren diğer etmen ise katılımcıların verdiği cevaplar doğrultusunda otizm ve otizmlili kişilere yönelik farkındalığın oluşmamış olmasıdır.

Katılımcıların bu konuda verdikleri cevaplar şu şekildedir:

K6: Toplumun genel olarak otizm konusunda, yeterli bilgiye ve duyarlılığa sahip olmadığını düşünüyorum.

K13: Toplumumuzda otizmlili çocuklara karşı farkındalık oluşmadığını düşünüyorum. Özellikle bu çocukların ailelerinin ve yakın çevrelerinin farkındalıkları büyük önem taşıyor. Aileler ya çocukları üzerinde aşırı korumacı ya da onları görmezlikten geliyorlar ve onlardan utanıyorlar. Bu tür durumlar çocukların gelişimine olumsuz etki etmektedir.

K16: Ailelerin ve çocukların yakın çevrelerinin otizm konusunda yeterince bilinçli olmamaları bizim işimizi zorlaştırıyor. Çocukları aşırı bir şekilde koruma altına alıyorlar ve onların ne düşündüğü neler hissettikleri ile çokta ilgilenmiyorlar. Hatta bazı aileler çocukların düşünce ve hislerinin olmayacağı görüşündeler.

K20: "Toplum olarak otizmlili gibi normalden farklı olan bireylere acıyarak bakılıyor. Bence bu algı çok yanlış. Genel olarak toplumda otizm konusunda farkındalık yaratılması gerekmekte. Aileler bu durumdan utanabiliyor ya da kabullenmiş gibi görünüp, çocuklar üzerinde öyle baskı oluşturuyorlar ki, gelişmelerine fırsat tanımıyorlar.

Tablo 4. 6. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini olumlu ya da olumsuz olarak etkileyen çalışma koşullarına dair bulgular

Görüş	Etken	Katılımcı	Sayı
Olumlu	Çalışma Saatleri	K1, K2, K3, K6, K7, K8, K11, K18, K20	9
	Çalışanlar arası iletişim	K13, K16	2
Olumsuz	Çalışılan kurumdaki zorluklar	K4, K9, K10, K12, K14, K15, K19	7
	Sürekli Öğretmen Değişimi	K5, K17	2

Tablo 4.6 incelendiğinde örgütsel bağlılığı etkileyen çalışma koşulları ortaya konulmuştur. Çalışma koşullarından çalışma saatleri ve iş arkadaşları arası uyum örgütsel bağlılığı olumlu etkilerken çalışılan kurum zorluğu ve sürekli öğretmen değişimi örgütsel bağlılığı olumsuz etkilemektedir. Çalışma saatleriyle ilgili cevaplar şu şekildedir:

K1: Çalışma günleri (haftanın beş günü) ve saatleri (9:10-13:50) uygun... Çalışma ortamlarının uygun olmaması örgütsel bağlılığı olumsuz etkilemektedir. Ayrıca çocukların durumu ve gösterdikleri sendromlar da beni oldukça zorluyor.

K2: Kurumunda çalışma saatleri çok iyi. Öğretmenlere uygun öğrenciler verilmeli. Her yıl öğrencinin değişmesi iyi olmuyor. Tam alıyoruz sonra başka bir çocuğa almaya çalışıyoruz. Öğretmen arasında iş birliği yok.

K3: Çalıştığımız kurumun ve çocukların zorluğuna karşın, çalışma saatleri ve alınan ücret tatmin edici.

K6: Okulun çalışma saatlerin uygun olması kendimize zaman ayırmamıza olanak sağlıyor. İlk göreve başladığımda teori ile uygulama arasında oldukça fark olduğunu gördüm. Alışmam zaman aldı. Ama şimdi kendimi işe hakim olarak görüyorum.

K7: Çalışma saatleri bağlılığımı olumlu etkiler. Okuldaki öğretmenler arasındaki iletişimin zayıflığı ve yaşanan sürtüşmeler, bunun yanı sıra ailelerin sergiledikleri tutumlar da beni olumsuz etkiliyor.

K8: Belirttiğim gibi çalışma saatleri oldukça uygun, öğrencilerin ve ailelerin durumları göz önünde bulundurulduğunda çalışma şartları zor. Ancak alınan ücret emeği karşılamakta.

K11: Çalışma koşulları genel olarak iyi. Çalışma saati, ücreti gibi... ama çocukların aileleri ve yakın çevrelerinin çocukların durumunu kabullenememeleri veya otizm konusunda bilgi sahibi olmamaları sorun oluşturabilmekte. Bu konuda aile ve yakın çevreye yönelik konferans tarzı etkinlikler düzenlenebilir. Hatta bence tüm toplumda otizm konusunda farkındalık oluşturulması gerekmektedir.

K18: Çocukların gelişim göstermesi çok yavaş ama onların az da olsa geliştiklerini görmek beni çok mutlu ediyor. Çalışma saatleri kendimize zaman ayırmamıza olanak tanıdığı için çok iyi.

K20: Okulun çalışma koşullarından genel olarak memnunum. Sadece ailelerin aşırı korumacı tavırları işimizi zorlaştırabiliyor.

Örgütsel bağlılığı olumlu etkileyen çalışanlar arası iletişimle ilgili verilen cevaplar şu şekildedir:

K13: Otizmlilerle çocuklarla çalışmak evet zordur. Her çocuğun özelliği ve sergilediği sendromlar farklı olduğundan her otizm tanılı çocuk için standart bir yaklaşım tarzı yoktur. Ancak çalışma arkadaşlarım ile uyum ve çalışma saatleri örgütsel bağlılığımı olumlu yönde etkiler.

K16: Çalışma arkadaşlarımla ve yöneticilerle iyi bir iletişim içinde olmak örgütsel bağlılığımı olumlu yönde etkiliyor. Çalışma saatleri kendime zaman ayırabilmemi sağlıyor. Bu da daha dinç bir şekilde ertesi gün işimi yapmama olanak sağlıyor.

Çalışanların örgütsel bağlılığını olumsuz etkileyen çalışılan kurumun iş

zorluğuyla ilgili verilen cevaplar şu şekildedir:

K4: İlgilendiğimiz çocuklar zor çocuklar ancak onlardaki en küçük bir gelişim benim için tarif edilemez bir mutluluktur. Çalışma saatler çok uygun, neredeyse yarım gün çalışıyorum. Kurum içindeki öğrenme ortamları ihtiyaçları karşılayacak niteliktedir.

K9: Çalışma ortamında öğretmenler arasındaki iletişim kopuklukları ve yardımlaşmanın az olması olumsuz bir etmendir. Çalışma saatleri ve çalışan saate karşı alınan ücret tatmin edebilir düzeyde.

K10: Öğrencilerin zorlu olması beni zorlamaktadır. Ailelerinin aşırı korumacı olması da olumsuz bir etmendir.

K12: Buradaki çocuklara nasıl yaklaşmam gerektiği konusunda hala zorluk yaşıyorum. Aslında çalışma saatleri uygun ancak kendi alanımda (okul öncesi öğretmenliği) gün boyu çalışmayı tercih ederim. Ayrıca işi yeni başladığım için işleyişe hakim değilim ve bu konuda hem öğretmenlerden hem de yöneticilerden gerekli desteği göremiyorum. Yani çalışanlar arasında iletişimsizlik var.

K14: Çocuklar akranlarıyla bir arada olsa daha iyi olabilir. Biz onlara farklı geliyoruz. Ama onlar birbirleriyle daha iyi iletişim kurabilirler. Belki bunu uygularken sorunlarla karşılaşılabilir. Çok ağır sendromlara sahip çocuklarda bu uygulanamaz. Ama durumu biraz daha iyi olan yakın yaş aralığındaki çocuklar bir araya getirilerek, etkinlik yapılabilir. Çalışma saatlerinin iyi olduğunu daha önce belirtmiştir.

K15: Buradaki çocuklara elimden geldiğince yardımcı olmak istiyorum, ama bunu ne kadar yapabiliyorum bilmiyorum. Çünkü buradaki çocukların gelişimi gözlemlemek çok zor. Çok uzun süre sonunda dönüt alınabiliyor, bazen de hiçbir gelişme göstermedikleri hissine kapılıyorum. Bu da benim örgütsel bağlılığımı olumsuz etkiliyor.

K19: Çalışma saatleri uygun. Ama bu iş gerçekten çok zor, yani bir de akşama kadar olsaydı hiç çekilmezdi. Dersliklerini de çok uygun bulmuyorum.

Kurumun çalışma durumundaki bozulmalar ve ani değişimler çalışanları da olumsuz etkilemektedir. Örgüt bağlılığını olumsuz etkileyen durumlardan sürekli öğretmen değişmesine verilen cevaplar şu şekildedir:

K5: Çalışma ortamları ve saatlerinin uygun olduğunu düşünüyorum. Ancak kurumun kadrolu öğretmen sayısı çok az. Bu nedenle bölüm dışı ücretli öğretmenler işe alınıyor ve bu öğretmenler özel eğitim öğrenimi göremediklerinden çocuklara nasıl yaklaşacakları konusunda zorluk yaşayabiliyor. Doğal olarak kurumda sık sık öğretmen değişikliği yaşanıyor. Çocuk bir kişiye alışıyor, sonraki yıl bir başkasına alışmaya çalışıyor. Aynı şekilde işe yeni giren öğretmen de alanla ilgili bilgi sahibi olmadığında alışma süreci de uzayabiliyor.

K17: Okulda daha fazla kadrolu öğretmen olmasını isterdim. Yani herkes eğitimini aldığı alanda görev yapmalı. Ücretli öğretmenlerin, işin doğasına yabancı olduğunu düşünüyorum. Bu nedenle de ya pes ediyorlar ya da farklı alternatiflerle karşılaştıklarında burada çalışmayı bırakıyorlar. Sıklıkla öğretmen değişikliği oluyor. Bunun yanı sıra çalışma saatleri (9: 30-14: 30) çok iyi.

4.2. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılıklarına İlişkin Bulgular

Tablo 4. 7. Öğretmenlerin kariyerlerinin geri kalan bölümünü, çalıştıkları okulda geçirmekten mutluluk duymalarına dair bulgular

Görüş	Katılımcı	Sayı
Mutluluk duyanlar	K4, K5, K6, K7, K8, K11, K13, K16, K20	9
Mutluluk duymayanlar	K1, K2, K3, K9, K10, K12, K14, K15, K18, K19	10
Kararsızlar	K17	1

Tablo 4.7 incelendiğinde hayatınızın geri kalanında bulunduğunuz kurumda çalışmaktan mutluluk duyar mısınız sorusuna 9 katılımcı evet 10 katılımcı hayır ve 1 katılımcı kararsızım cevabını vermiştir. Evet cevabını veren katılımcıların cevapları şu şekildedir:

K4: Evet, kariyerimin geri kalan kısmını bu kurumda, bu çocuklarla geçirmeyi isterim.

K5: Evet bu okulda devam etmek isterim.

K6: Evet, bu okulda görev yapmak beni mutlu eder. Ancak kariyerimin tümünü bir okulda geçirme fikri bana çok gerçekçi gelmiyor.

K7: Okul olarak düşündüğümde bunu isterdim. Ama buradaki öğretmenlerle yaşadığım sorunlar nedeniyle bu kurumda çalışmak beni mutlu etmeyebilir.

K8: Bu kurumda çalışmaktan mutluyum. Ancak görevde yükselme veya daha iyi şartlarda bir çalışma imkanı bulursam veya bu kurumda çalışmak artık beni zorlamaya başlarsa başka bir tercihe yönelebilirim.

K11: Bu kurumda çalışmaktan memnunum ve burada çalışmaya devam etmekte isterim.

K13: Kariyerimin başında olduğumdan bu konuda ileriye dönük bir şey söylemek çokta doğru değil bence. Ama bu kurumda çalışmaktan mutluluk duyuyorum.

K16: Bu okulda çalışmak güzel, buradaki çocukları topluma kazandırabilmek, en azından kendi ihtiyaçlarını karşılayabilecek düzeye gelmelerine destek olabilmek müthiş bir duygu. Bu okuldaki olumlu iklimle birlikte bu okulda çalışmaktan mutluluk duyuyorum.

K20: Tabi ki bu tür bir hizmet veren kurumda devam etmek isterim. Ama ilgilendiğim çocuklardan geri dönüşleri daha hızlı alabilmiş olsaydım. Çalışma adına daha hevesli olabilirdim. Belki de zaman içinde kendimi geliştirerek bu konuda daha fazla başarılı olabilirim.

Bulunduğu kurumda çalışmaya devam etmek istemeyenlerin cevapları şu şekildedir:

K1: Kesinlikle hayır. Başka bir yerde, çalışma imkanım olsa burada çalışmaya devam etmem.

K2: Bu okulda çalışmak güzel ama kariyerimin geri kalanını bu kurumda geçirme fikri bana uzak geliyor.

K3: Kısmen, atanamazsam bu kurumda çalışmaya devam ederim. Bu kurumda çalışmak oldukça zor böyle bir durumda kariyerimin geri kalanını bu kurumda geçirmek beni mutlu etmeyebilir.

K9: Hayır, kariyerimin geri kalanını burada geçirmek istemem.

K10: Hayır, zaten emekliyim. Maddi ihtiyaçlarımı karşılayacak farklı bir iş bulduğumda burayı bırakırım.

K12: Hayır, bu okulda süreli olarak çalışmayı düşünmüyorum.

K14: Açıkçası bunu istemem, alanıma yönelik, kadrolu olarak çalışmayı istiyorum.

K15: Uzun yıllar öğretmenlik yaptım. Ama bu kurumda devam etmekten mutluluk duyabileceğimi zannetmiyorum.

K18: Buradaki çocuklara faydalı olabilmek güzel, bu açıdan bu kurumda çalışmak çok zor olmasına rağmen bence çok özel bir şey. Ama bu benim için çokta uygun bir meslek değil.

K19: Kesinlikle hayır. Farklı bir iş arayışındayım. Buradaki çocuklara yardım edebilmeyi isterim ama bunu yapamıyorum. Aylarca uğraşsan da küçük bir gelişme bile göstermiyorlar.

Soruya kararsız cevap veren katılımcının cevabı şu şekildedir:

K17: Bu işi yapmak oldukça zor, yıl geçtikçe psikolojik olarak yıprandığımı da belirtmiştim. Kariyerimin geri kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyar mıyım, ileriye dönük net bir cevap vermek çok güç.

Tablo 4. 8. Öğretmenlerin çalıştıkları okula karşı, bir aitlik duygusu taşıma durumlarına dair bulgular

Görüş	Katılımcı	Sayı
Ait olduğunu hissedenler	K2, K4, K5, K6, K8, K11, K13, K16, K17, K20	10
Ait olduğunu hissetmeyenler	K1, K7, K9, K10, K12, K14, K15, K18, K19	9
Kararsızlar	K3	1

Tablo 4.8 incelendiğinde katılımcıların çalıştığı kurumda aitlik durumu hissediyor musunuz sorusuna verdikleri cevaplar aktarılmaktadır. Katılımcıların 10 tanesi aitlik duygusu hissederken, 9 tanesi aitlik duygusu hissetmemektedir. 1 kişi ise kararsız kalıştır.

Katılımcılardan aitlik duygusu hissediyor musunuz sorusuna evet cevabını verenlerin ifadeleri şu şekildedir:

K2: Evet, kuruma karşı aitlik duygusu taşıyorum.

K4: Uzun süredir burada çalışıyorum ve buradaki her gelişmeyi yakından takip edip, ilgileniyorum.

K5: Bu kurumdaki her gelişmeyle yakından ilgileniyorum, yani kendimi kuruma ait hissediyorum” K6: “Artık bu okula ait olduğumu düşünebiliyorum. Buraya alıştım.

K8: Yani ben görevimi içtenlikle yerine getiriyorum. Ama tüm kurumu ilgilendiren konuların yöneticilerin sorumluluğunda olduğu görüşündeyim.

K11: Bu okulun başarılarını kendi başarıymış gibi görüyorum. Okullun her faaliyetiyle yakından ilgileniyorum.

K13: Kendimi bu okulun parçasıymış gibi görüyorum, yani aitlik duygusu taşıyorum.

K16: Kendimi bu okula ait hissediyorum.

K17: Çalıştığım okulu benimsiyorum ve aitlik duygusu taşıyorum.

K20: Evet kuruma yönelik her tür haberle, faaliyetle yakından ilgileniyorum. Burada çalışıyorum ve buraya ait hissediyorum. Bunda bana destek olan diğer öğretmen arkadaşların ve yöneticilerin rolü büyük.

Katılımcılardan aitlik duygusu hissediyor musunuz sorusuna hayır diyenlerin verdiği cevaplar şu şekildedir:

K1: Bu kuruma ait olmadığımı düşünüyorum.

K7: Çalıştığım okula karşı net bir aitlik duygusu içinde değilim.

K9: Tam olarak kendimi bu kuruma ait hissedemiyorum.

K10: Çokta duyamıyorum.

K12: Hayır.

K14: Doğal olarak hayır, kendimi bu kuruma ait hissetmiyorum. Ama bu demek değil ki, işimi özensizce yapıyorum, elimden gelenin en iyisini yapmaya çalışıyorum.

K15: Hayır, aitlik duygusu taşıyorum.

K18: Okula gelip çalışırken tabi ki kendimi vererek çalışıyorum. Ama aitlik duygusu taşıyorum.

K19: Hayır.

Katılımcılardan aitlik duygusu hissediyor musunuz sorusuna kararsız kalan katılımcının cevabı şu şekildedir:

K3: Tam bir aitlik duygusu içinde değilim.

4.3. Öğretmenlerin Devam Bağlılıklarına İlişkin Bulgular

Tablo 4. 9. Öğretmenler için çalıştıkları okulda çalışmanın bir istek olduğu kadar bir zorunluluk olması durumuna dair bulgular

Görüş	Katılımcı	Sayı
İstek olduğu kadar bir zorunluluk	K4, K5, K6, K8, K11, K13, K16, K17, K20	9
Zorunluluktan çok bir istek	K1, K2, K3, K7, K9, K10, K12, K14, K15, K18, K19	11

Tablo 4.9 incelendiğinde katılımcıların okulda çalışmak bir istek olduğu kadar bir zorunluluk mudur sorusuna 9 katılımcı evet derken 11 katılımcı hayır demiştir. Evet diyen katılımcıların cevapları şu şekildedir:

K4: Görevim karşılığında elbette ücret alıyorum. İsteyerek, hevesle işe geliyorum ve bu görevimi bir zorunluluk olarak nitelendiremem.

K5: Kendi isteğimle bu kurumda çalışmaktayım. Buna zorunluluk diyemem.

K6: Bu okulda çalışmayı bir zorunluluk olarak göremem.

K8: İşe isteyerek geliyorum. Bir zorunluluk hissi taşıyorum.

K11: Ben bu okulda hizmet veriyorum ve karşılığını da alıyorum. Ama bunu bir zorunluluk olarak göremem. Çünkü isteyerek geliyorum bu okula ve zorunluluk duymuyorum.

K13: İşimi isteyerek yapıyorum. Bu benim için bir zorunluluk değil.

K16: Görevimi isteyerek yerine getiriyorum ve bunun bir zorunluluk olarak görmüyorum.

K17: Bu işi zorunluluk olarak değerlendiremem. Bu işi isteyerek yapıyorum. Sadece çocuklara faydalı olabiliyor muyum, bunu bilemiyorum.

K20: Bu benim için zorunluluk olamaz, isteğimle görevimi yerine getiriyorum.

Katılımcıların soruya hayır cevabını verenlerin ifadeleri şu şekildedir:

K1: Evet. Bu kurumda çalışmak beni vicdanen rahatlatırsa da maddi sebeplerden dolayı burada çalışmaya devam etmekleym.

K2: Evet, buradaki çocuklardaki en küçük bir gelişme isteğimi artırıyor. Ancak, iş alternatifinin az olması nedeniyle biraz da zorunluluk.

K3: Tabiki, bu kurumda çalışmayı başka alternatifim olmadığında zorunlu olarak sürdürmekteyim.

K7: Yani yaptığım işi seviyorum ama bu okulda çalışmak biraz da zorunluluk gibi benim için aynı işi bir başka kurumda sürdürmeyi daha çok isterdim sanırım.

K9: Ataman yapılmadı ve maddi gereksinimlerimi karşılamam gerekli bunun için istek olduğu kadar zorunluluk denilebilir.

K10: Bu çocuklara destek olmak istiyorum ama tabi ki bir zorunluluktur.

K12: Evet, istekten daha çok bir zorunluluktur. Buradaki çocuklara yardım edebilmek isterim, ama buna alışabileceğimi zannetmiyorum.

K14: Buradaki çocuklara faydalı olmak istiyorum, ama istek olduğu kadar zorunluluk diyebilirim.

K15: “Evet zorunluluk. Bu kadar yıldan sonra tamamen yabancı olduğum bir alanda çalışmak bir zorunluluk.

K18: İstek olduğu kadar zorunluluk.

K19: İstekten çok zorunluluk.

Tablo 4. 10. Öğretmenlerin, alternatif azlığı nedeniyle okulda çalışmaya devam etme durumlarına dair bulgular

Görüş	Katılımcı	Sayı
Evet	K1, K2, K3, K9, K10, K12, K14, K15, K18, K19	10
Hayır	K4, K5, K6, K7, K8, K11, K13, K16, K17, K20	10

Tablo 4.10 incelendiğinde katılımcıların bu okulda devam etmenizin bir sebebi alternatif azlığı mıdır soruna verdikleri cevaplar gösterilmiştir. Katılımcılar 10 kişi evet derken 10 kişi hayır demiştir. Katılımcıların evet diyenlerin verdikleri cevaplar şu şekildedir:

K1: Evet. Alanım özel eğitim değil ve eğer branşımda bir iş olanağı olsaydı, düşünmeden orayı tercih ederdim.

K2: Önceki cevabımdaki gibi iş alternatiflerinin azlığı işimde devam etmemde oldukça etkili.

K3: Evet.

K9: Evet, daha iyi bir alternatif bulmuş olsaydım bu kurumda çalışmayı düşünmezdim.

K10: Evet, daha uygun bir alternatif olmuş olsaydı bu okulda çalışmazdım.

K12: Çalışmak zorunda olduğum için atamam yapılmadığı için bu okulda çalışıyorum.

K14: Tabii, atamam yapılmış olsaydı. Bu kurumda çalışmak için sertifika almak ve burada işe başlamak zorunda kalmazdım.

K15: “Farklı iş alternatifim olsaydı, burada çalışmayı istemezdim”

K18: Evet.

K19: Farklı bir alternatif iş bulduğumda burada çalışmam.

Katılımcılardan hayır cevabını veren katılımcıların cevapları şu şekildedir:

K4: Alternatifim olmuş olsa da bu kurumda çalışmaya devam ederim. Bunun için hiçbir zaman başka bir alternatif bir iş arayışına girişmedim.

K5: Hayır. Alanım özel eğitim ve bu alanda çalışmak beni mutlu ediyor.

K6: Ben alternatifler arasından bu okulu seçtiğim için hayır.

K7: Kadrolu olarak burada çalışabilir yorum, başka bir alternatifi araştırmadım açıkçası ama aynı iletişim problemlerini yaşarım diye okul değiştirmekten kaçınıyorum.

K8: Şu an için bir alternatif iş peşinde koşmadığımdan, alternatifin azlığı nedeniyle bu kurumda çalışmaya devam ettiğim söylenemez.

K11: Hayır, alternatiflerin azlığıyla ilgili değil, alanımda çalışmak güzel.

K13: Benim alanım özel eğitim ve bu kurumunda çalışmak istediğim bir kurum. Alternatiflerin azlığı ile ilgili değil.

K16: Bu okulda çalışmayı istediğim için burada çalışıyorum, alternatiflerin azlığı ile bir ilgisi yok.

K17: Alternatifler az olduğundan değil ülkemizin sayılı okullarından biri olduğu için bu okulda çalışmayı istiyorum.

K20: Burada çalışmak için alternatifleri çokta göz önünde bulundurmam. Atamam yapıldı ve ülke genelindeki en kapsamlı okullardan birinde görev yapmak benim için güzel bir his.

4.4. Öğretmenlerin Normatif Bağlılıklarına İlişkin Bulgular

Tablo 4. 11. Öğretmenlerin çalışmakta oldukları okulda çalışmak için hiçbir zorunluluk hissi duyma durumlarına dair bulgular

Görüş	Katılımcı	Sayı
Zorunluluk hissi duyanlar	K1, K2, K3, K7, K9, K10, K12, K14, K15	9
Zorunluluk hissi duymayanlar	K4, K5, K6, K8, K11, K13, K16, K17, K18, K19, K20	11

Tablo 4.11 incelendiğinde bu okulda çalışmak için hiçbir zorunluluk hissi duyuyor musunuz sorusuna 9 katılımcı evet 11 katılımcı hayır cevabı vermiştir. Evet cevabını veren katılımcıların cevapları şu şekildedir:

K1: Evet, zorunluluk hissi duyuyorum. Bu kurumda çalışmak beni tatmin etmiyor ancak zorunlu sebepler nedeniyle burada çalışmaya devam ediyorum.

K2: Maddi ihtiyaçlar, iş alternatifinin az olması nedeniyle zorunluluk hissi duyuyorum. Ama işe zorla geldiğim söylenemez.

K3: Öncede belirttiğim gibi bu benim için istekten çok bir zorunluluktur.

K7: Geçimimi sağlamak için illaki çalışmalıyım, burada ya da başka bir okulda.

K9: Evet, zorunluluk hissi duyuyorum.

K10: Tabi ki, ihtiyaçlarımı karşılayabilmek için bu işe ihtiyacım var.

K12: Evet, duyuyorum.

K14: Çalışmak zorundayım, ama illaki bu kurumda çalışmalıyım ya da başka alternatif olsa bile burayı bırakmam gibi bir şey yok.

K15: Zorunlu olduğum için çalışıyorum.

Hayır cevabını veren katılımcıların cevapları şu şekildedir:

K4: Elbette geçimimi sağlamak için bir işte çalışmalıyım. Ancak zorunluluk olduğu için bu işi tercih ettiğim söylenemez.

K5: Hiçbir zorunluluk hissi duymadan çalışıyorum.

K6: Zorunluluktan değil aldığım eğitim gereği bu okulda çalışıyorum.

K8: İllaki geçimimizi sağlamak için bir işte çalışıyoruz. Ama ben bu işi zorunlu olduğum için değil gerçekten istediğim için yapıyorum. Buradaki çocuklara küçük bir fayda sağlayabildiğini düşünmek bile beni motive edebiliyor.

K11: Hayır.

K13: Zorunluluk hissi duymuyorum. İşimi severek ve öz veriyle yapıyorum.

K16: Zorunda olduğum için değil, gerçekten istediğim için bu okulda çalışmaktayım.

K17: Zorunluluk hissiyatı taşımadan, istekli olarak görevimi yerine getiriyorum.

K18: Zorunda olduğum için çalışıyorum diyebilirim. Ama burada çalışmak zorundayım, devam etmeliyim diye bir şey de yok.

K19: Zorunluluk hissi duymuyorum. Yani farklı bir iş bulduğumda burada çalışmalıyım diye düşünmem.

K20: Hayır.

Tablo 4. 12. Öğretmenlerin çalıştıkları okulun sadakatlerini hak ettiği düşüncesine dair bulgular

Görüş	Katılımcı	Sayı
Okulun sadakati hak ettiği düşünenler	K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K11, K13, K14, K15, K16, K17, K18, K20	16
Okulun sadakati hak etmediğini düşünenler	K10, K12, K19	3
Kararsız	K9	1

Tablo 4.12 incelendiğinde okul sizin sadakatini hak ediyor mu sorusuna 16 katılımcı evet 3 katılımcı hayır ve 1 katılımcı kararsızım cevabı vermiştir. Evet cevabını veren katılımcıların cevapları şu şekildedir:

- K1: Çocuklar açısından düşünüldüğünde evet hak ediyor. Ancak kurum yöneticileri düşünüldüğünde hak ettiğini düşünmüyorum.*
- K2: Buradaki çocuklar için evet sadakatimi hak ettiğini düşünüyorum.*
- K3: Bu iş sonucunda elde ettiğim kazancı hak edebilmek için çalıştığım kuruma sadakat göstermek zorundayım. Buradaki çocukların ve ailelerinin haklarına giremem.*
- K4: Evet. Hem buradaki çocuklar hem de bu kadar güzel bir amaca hizmet veren bu kurum sadakatimi hak ediyor.*
- K5: Evet hak ediyor ve tüm sadakatimle görevimi yerine getiriyorum.*
- K6: Elbette, sadakatle bu okulda çalışıyorum ve çalışmaya da devam edeceğim*
- K7: Genel olarak düşündüğümde hak ettiğini düşünsem de tüm sadakatimle çalışabildiğim söylenemez.*
- K8: Bu kuruma ve öğrencilere karşı sorumluluk taşıyorum ve sadakatle işimi yerine getiriyorum.*
- K11: Hak ettiğini düşünüyorum ve tüm sadakatimle görevimi icra ediyorum.*
- K13: Tüm sadakatimle çalışılmaya özen gösteriyorum.*
- K14: Eğer şu an burada çalışıyorsam, tüm sadakatimi vermeliyim. Sadakatimi korumak için kurumda çalışmaya devam etmek zorunda hissetmiyorum.*
- K15: Buradan ekmek parası kazanıyorsam, sadakatle çalışmalıyım. Sadakat göstereceğim diye bu kurumda çalışmaya mecburiyet hissi duymuyorum.*
- K16: Bu okulun sadakatimi hak ettiğini düşünüyorum ve tüm sadakatimle hizmet vermeye özen gösteriyorum.*
- K17: Evet, hak ettiğini düşünüyorum.*
- K18: Buradaki çocukların hakkına giremem. Sadakatle çalışmalıyım. Sadakatimi göstermeliyim diye ne olursa olsun bu okulda devam etmem.*
- K20: Bence hak ediyor. Buradaki çocukların özel olduklarını düşünüyorum ve onların topluma kazandırılmasında elimden geleni yapmak istiyorum.*

Hayrı cevabını veren katılımcıların cevapları şu şekildedir:

K10: Bilemiyorum ancak, sadece sadakat duygusuyla bu kurumda çalışmaya devam edebileceğimi düşünmüyorum.

- K12: İşimi sadakatle yapmak isterim. Buradaki çocuklar sadakati hak ediyorlar, ama kurumu genel olarak düşündüğümde, yöneticileri ve diğer öğretmenleri hak ettiğini düşünmüyorum.*
- K19: Bu okula sadakat göstermem gerektiğini hissetmiyorum. Evet burada çalışıyorum ve elimden geleni yapmaya çalışıyorum. Ama sadakat göstermem gerektiğine dair bir düşüncede değilim.*

Kararsızım diyen katılımcının cevabı şu şekildedir:

- K9: Bilemiyorum, yani işe geldiğimde olabildiğince kendimi işime vermeye çalışıyorum ama ne kadar başarılı oluyorum bilmiyorum.*

BEŞİNCİ BÖLÜM: SONUÇ

Bu bölümde, otizm üzerinde çalışan özel eğitim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeyi amaçlayan bu çalışma elde edilen bulgulardan ulaşılan sonuçlar bu başlık altında verilmiştir. Dokuzu kadın, 11'i erkek; 10'u kardolu, 10'u ücretli toplam 20 özel eğitimci öğretmen çalışmaya dahil edilmiştir. Katılımcıların yaş ortalaması 43,4, en düşük yaş 30, en yüksek yaş 64'dür. Katılımcıların 9'u 16 yıl ve üstü, 16'sı ise 6 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahiptir. Katılımcıların 13'ü 4 yıl ve altı, 3'ü ise 9 yıl ve üstü kurumda çalışanlardan oluşmaktadır.

Katılımcılar örgütsel bağlılıklarına ilişkin görüşlerine bakıldığında 8 katılımcı örgütsel bağlılığını yüksek bulurken, 5'i düşük bulmaktadır, 7 katılımcı ise orta düzeyde örgütsel bağlılığa sahip olduğunu belirtmişlerdir. Görüşme esnasında örgütsel bağlılığını orta düzeyde belirtenlerin bir kısmının tepki almamak adına çekindikleri için bu cevabı verdikleri gözlemlenmiştir.

Katılımcılar, örgütsel bağlılıklarını etkileyen olumlu etmenlerden *yönetimin ilgili olmasına* ve *faydalı olma isteğine* değinmişlerdir. Çalışan kurumda, ilgilenen kişilerin özel durumları sebebi ile öğretmenler, bu kişilere faydalı olabilme düşüncesinin örgütsel bağlılıklarını arttırdığını düşünmektedirler. Örgütsel bağlılıklarını etkileyen diğer bir etmen yönetici davranışları olarak görülmüştür.

Örgütsel bağlılığına etki eden olumsuz etmenlerden bahsedenler *maddi imkansızlıklara*, *alan dışı çalışmaya*, *iletişim eksikliğine* ve *tecrübe eksikliğine* dikkat çekmişlerdir. Maddi imkansızlıklar sebebiyle bu işte çalışmaya mecbur kalınması kastedilmektedir. Özel eğitim veren kurumlara açılan kadronun mevcut ihtiyacı karşılamaması sebebi ile bu kurumlara alanı özel eğitim olmayan öğretmenlere, belirli süreli bir eğitimden geçtikten sonra kurumda ücretli olarak çalışma şansı tanınmaktadır. Bu tür çalışanlar genellikle kurumda karşılaştıkları karşısından zorlanmakta ve yeni iş arayışları içine girmektedirler. Kuruma sadece iş sahibi olmak, geçimini sağlamak amacıyla giren öğretmenlerin, karşılaştıkları durum örgütsel bağlılıklarını olumsuz etkilemektedir. Ayrıca işe yeni başlayan kişilerde, tecrübesizlik sebebiyle örgütsel bağlılık düşüşü görülmektedir. Ücretli öğretmenlerde bu daha fazla karşılaşılan bir durum olsa da, kadrolu olup, işe yeni başlayan öğretmenlerde de görülebilir.

Öğretmenler, örgütsel bağlılıklarını olumlu etkileyen etmenler olarak ilgili olmalarına ve kendilerini desteklemelerine vurgu yapmışlardır. Yöneticilerin öğretmenlerin istek ve önerilerini değerlendirdikleri belirtilmiştir. Öğretmenlerin ifadelerine göre yöneticiler, öğrencilerle ve velilerle de ilgilenmekte, istek ve şikayetlerini dinlemekte ve değerlendirmektedirler. Öğretmenlere, öğrencilere ve ailelere ihtiyaç duydukları destek yöneticiler tarafından sağlanmaktadır.

Öğretmenler, örgütsel bağlılıklarını olumsuz etkileyen yönetici davranışlarından ayırım yapmaları üzerinde durulmuşlardır. Bu görüşü savunanların ücretli öğretmenler olması dikkat çekmektedir ve kadrolu öğretmenler ile ücretli öğretmenler arasında ayırım yapıldığı belirtmektedir. Ayrıca yöneticilerin fikirlere kapalı olduğu ve ilgisiz oldukları üzerinde de durulmuştur.

Öğretmenler, örgütsel bağlılıklarını olumlu etkileyen fiziki koşul etmenlerinden en çok fiziki şartların yeterli olması üzerinde durdukları görülmüştür. Daha sonra çalışılan kurumdaki sosyal alanların varlığı üzerinde durulmuştur. Fiziki olanakların ve sosyal etkinlik alanlarının örgütsel bağlılıklarını yükselttiği görülmüştür.

Öğretmenler, örgütsel bağlılıklarını olumsuz etkileyen fiziki koşul etmenlerinden en çok fiziki şartların yetersiz üzerinde durdukları görülmüştür. Ayrıca materyal eksikliği ve fiziki düzenlemedeki eksikliğe değinen öğretmenlerde vardır. Ancak kurumun fiziki koşullarının genel olarak öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenler, örgütsel bağlılıklarını etkileyen olumlu çevresel koşul olarak öğrencilerin ailelerinin ulaşılabilir olmasını belirtmişlerdir. Olumsuz çevresel koşullardan en çok çalışma şartları üzerinde durmuşlardır. Otizmlili çocuklara eğitim vermek, öğrencilerin durumlarına ve sergiledikleri sendromlar nedeniyle oldukça zordur. Öğrencilerin özelliklerini, durum ve olaylara verdikleri tepkilerin iyi bilinmesi gerekir. Özel eğitim alan öğrenciler hafif, orta ve yüksek düzeyde davranış bozukluklarına sahip olabilmektedir. Bu durumda, özel eğitim kurumlarında çalışanlar açısından zorlayıcı olabilmektedir. Olumsuz çevresel koşullar arasında ailelerin tutumlarına da dikkat çekilmiştir. Aileler kimi zaman aşırı sahiplenirken, kimi zamansa duyarsızlaşabilmektedirler. Her iki durum da hem öğrenciler hem de öğretmenler açısından olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Aşırı korumacı aileler, çocuklarının duygu ve düşüncelerini hep göz ardı ederler ve sürekli olarak onlar adına kararlar alırlar. Hatta öğretmenlerin faaliyetlerini de sınırlayıp, yönetmeye çalışırlar. Duyarsız tutum sergileyen aileler ise yaşadıkları bu durumdan, yani sendromlu çocuğa

sahip olmaktan rahatsızdırlar. Yaşamları içerisindeki karşılaştıkları zorluklar sebebiyle psikolojik olarak yıpranmaları bu tür sonuçlar doğurabilmektedir. Otizm tanılı çocukların tamamen hissi olduklarını düşünmek çok yanlış olur. Bu çocukları çevrelerindeki tutum ve düşüncelerini belirli ölçüde algılayabilirler. Ailelerin tutumları otizmlili çocukların gelişimine etki ettiği düşünülmektedir. Doğal olarak bu çocuklara eğitim veren öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını da etkilediği söylenebilir. Bazı öğretmenler de ailelerin ve yakın çevrenin dışında genel olarak toplumda da otizme karşı farkındalık eksikliği olduğu vurgulanmıştır.

Öğretmenler, örgütsel bağlılıklarını olumlu etkileyen çalışma koşulu olarak çalışma saatlerinin uygunluğuna dikkat çekmişlerdir. Gün içinde çalışma saatleri dışında kendilerine de zaman ayırabilmelerinin, çalışma esnasındaki zorluklar sonrasında dinlenme şansı bulabilmelerinin örgütsel bağlılıklarını olumlu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bazı öğretmenlere göre ise çalışanlar arasındaki ılımlı iletişim örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkilemektedir.

Öğretmenler, örgütsel bağlılıklarını olumsuz etkileyen çalışma koşullarından en çok üstlenilen görevin, yani otizmlili çocuklarla çalışmanın zorluğu üzerinde durmuşlardır. Ayrıca kurumda sıklıkla yaşanan öğretmen değişikliklerinin de örgütsel bağlılıklarını olumsuz etkilediği belirten öğretmenler de vardır.

Duygusal bağlılığa ilişkin hazırlanan sorulara verilen cevaplar neticesinde, katılımcı öğretmenlerin yarısı duygusal bağlılığa sahipken, diğer yarısı duygusal bağlılığa sahip değildir. Öğretmenlerin bir yarısı kariyerlerinin geri kalanını çalıştıkları kurumda geçirmekten mutluluk duyarken, diğer yarısı da uzun süreklili bir zaman olması gibi sebeplerden dolayı mutluluk duymayacağını belirtmiştir. Katılımcı öğretmenlerin bir yarısı kendisini çalıştığı kuruma ait hissederken, bir yarısı da ait olmadığı düşüncesindedir. Altun'un (2010) çalışmasında duygusal bağlılık orta düzeyde bulunmuştur. Çalışmamızın sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Devam bağlılığına ilişkin hazırlanan sorulara verilen cevaplar neticesinde, katılımcı öğretmenlerin yarısı devam bağlılığına sahipken, diğer yarısı devam bağlılığına sahip değildir. Öğretmenlerin bir yarısı kurumda çalışmanın istek olduğu kadar zorunluluk olduğu düşüncesindeyken, diğer yarısı zorunluluk hissi hissetmeden istekle çalıştıklarını belirtmişlerdir. Yine öğretmenlerin bir yarısı alternatif azlığı nedeniyle çalıştıkları kurumda çalışmaya devam ettiklerini belirtmişlerdir. Bu görüşte olanların ücretli öğretmen oldukları dikkat çekmektedir. Altun'un (2010) çalışmasında devam bağlılığı düşük bulunmuştur. Çalışmamızda devam bağlılığı orta düzeydedir.

Normatif bağılılığa ilişkin hazırlanan sorulara verilen cevaplar neticesinde, katılımcı öğretmenlerin yarısından fazlasının normatif bağılılığa sahip olduğu söylenebilir. Buna göre katılımcı öğretmenlerin bir yarısı zorunluluk hissi duyarak çalıştıklarını belirtmişlerdir. Bu zorunluluğun sebebi olarak da ya maddi olanaksızlıklar ya da alternatiflerin az olması gösterilmiştir. Öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu, çalıştıkları okulun sadakati hak ettiği görüşündedir. Görüşmeler esnasında gözlemlendiği üzere bu soru cevaplanırken, öğretmenlerin duygusal davrandığı, yanlış anlaşılmaktan çekindikleri görülmüştür. Altun'un (2010) çalışmasında normatif bağıllık düşük bulunmuştur. Çalışmamızda normatif bağıllık yüksek bulunmuştur. Genel olarak değerlendirildiğinde kadrolu öğretmenlerin örgütsel bağıllık düzeyleri, ücretli öğretmenlerinkinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin duygusal ve devam bağıllıkları orta düzey bulunurken, normatif bağıllıkları yüksek düzey bulunmuştur. Normatif (minnet) bağıllığının yüksek çıkması, büyük ölçüde öğretmenlerin bu kurumda eğitim verdikleri öğrencilere duygusal yaklaşımlarına bağlanabilir. Otizmli bireylere eğitim veren kurumlarda çalışan öğretmenlerin örgütsel bağıllıklarını belirlemeyi amaçlayan nitel bir çalışmaya rastlanmadığından sonuçların karşılaştırılması yapılamamıştır. Çalışmanın bu alanda literatüre katkı sağlaması umulmaktadır.

Öneriler

Elde edilen sonuçlar neticesinde geliştirilen öneriler şu şekildedir:

- Öğretmenlerden bir kısmı kurumun kadrolu kontenjanının azlığı nedeniyle ücretli öğretmenlere ihtiyaç duyulduğunu belirtmişlerdir. Buna göre özel eğitim veren kurumların kadrolu kontenjanını artırılabilir.

- Yöneticilerin kadrolu ve ücretli öğretmenler arasında ayırım yaptıklarına ilişkin görüşler mevcuttu. Buna bağlı olarak yöneticilerin bu hususta daha itinalı davranmaları konusunda farkındalık oluşturulabilir. Yani öğretmenlerin, performanslarını artırmak adına yöneticilere hangi hususlara dikkat etmeleri konusunda seminerler düzenlenebilir. Bu seminerlerde yapılmış olan bu çalışma gibi benzer çalışmaların sonuçları dikkate alınabilir.

- Çalışmada, öğretmenlerin örgütsel bağıllıklarını olumsuz etkileyen etmenler arasında ailelerin tutumları ve toplumda otizme karşı farkındalığın olmaması sayılmıştır. Başta otizmli bireylerin aileleri ve çevrelerindeki otizm konusunda

bilgilendirilmeleri gerekmektedir. Bunun yanı sıra otizm konusunda, toplumsal farkındalık oluşturacak etkinliklerin düzenlenmesi, otizmliler ve ailelerinin yaşamlarını daha da kolaylaştıracak ve topluma daha fazla katılmalarına olanak sağlayacaktır.

- Çalışmamızda otizmlilerle çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları konu alınmıştır. Aynı konu veya benzer konular özel eğitim veren tüm kurumlarla tekrarlanabilir.

- Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını ölçmek amacıyla bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Aynı konu nicel yöntemlerle tekrarlanabilir.

KAYNAKÇA

- Akçamete, G. (2009). *Genel eğitim okullarında özel gereksinimi olan öğrenciler ve özel eğitim*. Ankara: KÖK Yayıncılık.
- Akçamete, G. ve Avcıoğlu, H. (2005). Sosyal becerileri değerlendirme ölçeğinin (7-12 yaş) geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 61-77.
- Akın, A. (2013). *Güncel psikolojik kavramlar 1 pozitif psikoloji*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Yayınları.
- Altun, G. (2010). *Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ardıç, A. (2013). *Otistik spektrum bozukluğu tanısı almış çocukların ailelerine yönelik bir psiko-eğitsel grup programının ebeveynlerin bazı psikolojik değişkenleri üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Aydoğan, H. (2018). *Özel eğitim okullarında ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan yönetici ve öğretmenlerin paylaşılan liderlik algısı ile örgütsel bağlılık düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Baykoç, N. (2010) *Özel eğitim*, Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.
- Bayraktar, E. (2019). *Öğretmenlerin özerklik algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Bilgin, (2018). *Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin çalışma yaşam kalitesi, psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Brown, R. B. (1996) Organizational Commitment: Clarifying the Concept and Simplifying the Existing Construct Typology. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 230-250

- Budak, T. (2009). *İlköğretim okullarında görev yapan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları (Kocaeli ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Burak, Y. (2019). *Otizmlili çocukların eğitsel yerleştirilmesi, kaynaştırılması ve bütünleştirilmesinde öğretmenlerle ilgili değişkenlerin incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Celep, C., Bülbül, T. ve Tunç, B. (2000). Aday öğretmenlerin örgütsel adanma odakları. *Trakya Üniversitesi Dergisi, Sosyal bilimler C serisi, 1*: 80-86
- 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, Eskişehir.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayınevi
- Dağ, İ. (2004). *Anormal davranışlar psikolojisinde vak’a çalışmaları*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Davran, D. (2014). *Örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisi: van ili ilk ve ortaokulları öğretmenleri üzerine bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Diken, İ.H. (2013). Özel eğitime gereksinimi olan öğrenciler ve özel eğitim (7. Baskı) içinde. Diken İ.H. (ed.), *Otistik bozukluğu olan öğrenciler* (s. 409-447). Ankara: Pagem Akademi Yayıncılık.
- Diken, İ. H. (2015) *Otizm spektrum bozukluğu gösteren öğrenciler. Özel eğitime gereksinimi olan öğrenciler ve özel eğitim*. (12. Basım) Ankara: Pagem Akademi Yayıncılık.
- Doğan, Ü. ve Aslan, H. (2016). Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Müdürlerin Hizmetkâr Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 35(2)*, 51-68.
- Doğangün, B. (2008). Özel eğitim gerektiren psikiyatrik durumlar. *Türkiye’de Sık Karşılaşılan Psikiyatrik Hastalıklar Sempozyum Dizisi, 62*, 157-174.
- Fazlıoğlu, Y. ve Yurdakul, M. (2005). *Otizm*. İstanbul: Morpa Yayıncılık.
- Gersten, R., Keating, T., Yovanoff, P. & Harniss, M. K. (2001). Working in special education: Factors that enhance special educators' intent to stay. *Exceptional Children, 67(4)*, 549-567.

- Gönen, A. (2014). *Otizm spektrum bozukluğu ile otizm spektrum bozukluğu tanısı olan bireylerin ebeveynlerinin depresyon düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Güçlü, H. (2006). *Turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Güzelbayram, Ş. (2013). Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Okutmanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3(1), 57-64.
- Horn-Turpin, FD (2009). *Dönüşümsel liderlik davranışlarının özel öğretmenler tarafından algılanan öğretim etkinliği, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini inceleyen bir araştırma*. Doktora tezi. Virginia Tech.
- İbicioğlu, H. (2000). Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15 (1), 13-22
- Kaçar, D. (2012). Otistik Çocuklarda Dil ve İletişim Becerileri Özellikleri. *Otizm Dünyası*, 1 (1), 19-21.
- Karagöz, A. (2008). *İlk ve ortaöğretim okulu yöneticilerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik rolleri ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karakaş, M. (2014). *Sağlık çalışanlarında örgütsel bağlılık: Diyarbakır Gazi Yaşargil Eğitim ve Araştırma Hastanesi örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karaköse, B. (2012). *Rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık ve çalışma yaşamı kaliteleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Karpat, D. (2011). *Yaygın gelişimsel bozukluk tanısı alan çocukların ebeveynlerinin yaşadığı yas tepkilerinin, evlilik uyumlarının ve sosyal destek algılarının incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İzmir.

- Kavrayıcı, C. (2019). *Öğretmenlerin mesleki kimlik algıları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Kırcaali-İftar, G. (2013). Otizm spektrum bozukluğu olan çocuklar ve eğitimleri. E Tekin-İftar (ed.), *Otizm spektrum bozukluğuna genel bakış*. Ankara: Vize Basın Yayın.
- Kırcaali-İftar, G. ve Odluyurt, S. (2014) Otizm spektrum bozukluğu olan bireylere iletişim becerilerinin kazandırılması. E. Tekin-İftar (Editör), *Otizm spektrum bozukluğu olan çocuklar ve eğitimleri*. (3. Basım) Ankara: Vize Yayıncılık.
- Korkmaz B. (2005). *Yağmur çocuklar: Otizm nedir?* İstanbul: 8. Gün Özel Eğitim Yayınları.
- Kurt, O. (2014) Otizm spektrum bozukluğu ve bilimsel dayanaklı uygulamalar. E. Tekin-İftar (Editör), *Otizm spektrum bozukluğu olan çocuklar ve eğitimleri*. (3. Basım). Ankara: Vize Yayıncılık.
- Meyer, JP & Allen, NJ (1991). Örgütsel bağlılığın üç bileşenli bir kavramsallaştırması. *İnsan Kaynakları Yönetimi İncelemesi*, 1 (1), 61-89.
- Morgan, RM. & Hunt, SD (1994). İlişkisel pazarlamanın bağlılık-güven teorisi. *Pazarlama Dergisi*, 58 (3), 20-38.
- Oliver, N. (1990). Rewards, Investments, Alternatives and Organizational Commitment" Empirical Evidence and Theoretical Development. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 19-31.
- Smith, D. D. (2007). *Introduction to special education: Making a difference*. New York, NY: Pearson Education, Inc
- Şahin K. B. (2016). *Rehberlik Araştırma Merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin otizm spektrum bozukluğu olan çocukların eğitsel değerlendirme sürecine ilişkin yeterliliklerinin değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Sarıkaya, B. B. (2016). *Otizimli çocuklarla çalışan öğretmenlerin işe adanmışlık, çocuk sevmeye ve empati eğilimleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sökmen, A. (2000). *Ankara'daki beş yıldızlı konaklama işletmelerinde örgütsel bağlılık ile işgören performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik ampirik bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Şener, E. F. ve Özkul, Y. (2013). Otizmin genetik temelleri. *Sağlık Bilimleri Dergisi*, 22(1), 86-92.
- Terzi, A. R. ve Kurt, T. (2005). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi. *Milli Eğitim Dergisi*, 33 (166),98-111
- Topaloğlu, M., Koç, H. ve Yavuz E. (2008). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bazı Temel Faktörler Açısından Analizi. *Kamu-İş Dergisi*, 4 (9), 1-19.
- Töret, G., Özdemir, S., Selimoğlu, Ö. G. ve Özkubat, U. (2014). Otizimli çocuğa sahip olan ebeveynlerin görüşleri: Otizm tanımlamaları ve otizmin nedenleri. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 15(01), 1-17.
- Uğurlu, C.T. (2009). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi*. Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Vatansever, A.G. (2018) *Otizm Spektrum Bozukluğuna sahip çocuğu olan annelere sunulan koçluk uygulamalarının annelerin öğretim becerilerini ve çocukların ortak dikkate tepki verme becerilerini edinmeleri üzerindeki etkileri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Yalçın A., İplik F. N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412
- Yılmaz, A., Dil, M. (2008). Örgüte Bağlılık Mı Bağımlılık Mı? Örgütsel Bağlılığın Boyutları İle İş Tatmini İlişkisinin Kamu Sektöründe Araştırılması, *Akademik Araştırmalar Dergisi*, 10 (36), 113-132.
- Yoldaş, M. A. (2019). *Ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

EKLER

EK 1: Araştırma Soruları

Sayın Meslektaşım,

Bu anket çalışması, “Otizm Üzerinde Çalışan Özel Eğitim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılığı” konulu Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi için veri toplamayı amaçlamaktadır. Veri toplama sürecinde değerli görüşlerinize gereksinim duyulmaktadır.

Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. I. Bölüm ’de kişisel bilgiler, II. Bölüm ‘de tarafımda hazırlanan ve danışmanım olan sayın Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN’in onayını alan, özel eğitim veren kurumlarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını ölçmeyi amaçlayan 12 soru bulunmaktadır.

Araştırmanın amacına ulaşması için soruların tümünün eksiksiz bir biçimde cevaplandırılması büyük önem taşımaktadır. Anket, toplu olarak değerlendirileceğinden ölçeğe adınızı yazmanıza gerek yoktur. Katılımcıların bu anket çalışmasına katılımları tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır.

Ayıracağınız zaman ve değerli katkılarınız için şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarım.

Arzu Sebahat GÜNGÖREN

Kişisel Bilgiler

Yaşınız:

Cinsiyetiniz:

Mesleki Kıdeminiz:

Kurumda Çalışma Süreniz:

Çalışma Şekliniz:

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarını Ölçmeyi Amaçlayan Sorular

1- Örgüte bağlılık düzeyinizi nasıl değerlendirirsiniz? Açıklayınız.

2- Örgütsel bağlılık düzeyinizi olumlu ya da olumsuz olarak etkileyen etkenleri belirtiniz. Lütfen...

3- Örgütsel bağlılık düzeyinizi olumlu ya da olumsuz olarak etkileyen yönetici davranışları nelerdir?

4- Örgütsel bağlılık düzeyinizi olumlu ya da olumsuz olarak etkileyen fiziksel koşullar nelerdir?

5- Örgütsel bağlılık düzeyinizi olumlu ya da olumsuz olarak etkileyen çevresel koşullar nelerdir?

6- Örgütsel bağlılık düzeyinizi olumlu ya da olumsuz olarak etkileyen çalışma koşulları nelerdir?

7- Kariyerinizin geri kalan bölümünü, bu okulda geçirmekten mutluluk duyarmısınız?

8- Çalıştığınız okula karşı, bir aitlik duygusu taşıyor musunuz?

9- Sizin için bu okulda çalışmak bir istek olduğu kadar bir zorunluluk mudur?

10- Çalışmakta olduğunuz bu okulda, çalışmaya devam etmenizin sebeplerinden biri alternatiflerin azlığı mıdır?

11- Çalışmakta olduğunuz bu okulda, çalışmak için hiçbir zorunluluk hissi duyuyor musunuz?

12- Sizce, çalışmakta olduğunuz bu okul sizin sadakatınızı hak ediyor mu?