



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN GRUP İÇİ
BAĞLILIĞA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ
(DENİZLİ PAMUKKALE İLÇE ÖRNEĞİ)**

Demet SÜREK

DENİZLİ 2024

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN GRUP İÇİ BAĞLILIĞA
İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ (DENİZLİ PAMUKKALE İLÇE ÖRNEĞİ)**

Demet SÜREK

Danışman

Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı – Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı öğrencisi Demet SÜREK tarafından hazırlanan “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Grup İçi Bağlılığa İlişkin Görüşleri (Denizli Pamukkale İlçe Örneği)” 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
..... /...../2024 tarih vesayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mustafa BULUŞ

Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Proje çalışmamın hazırlık sürecinde desteğini esirgemeyen kıymetli hocam danışmanım Abdurrahman TANRIÖĞEN'e, yüksek lisans eğitiminde ders aldığım Doç. Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN, Doç. Dr. Funda NAYIR başta olmak üzere bütün hocalarıma, eğitim sürecimde yoğunluk yaşarken her zaman yanımda olan sevgili eşim Ayhan SÜREK'e, çalışmalarım ve derslerim sırasında hassas davranıp bana zaman tanıdıkları için sevgili oğlum Yusuf Kayra SÜREK ve sevgili kızım Zeynep Serra SÜREK'e, beni dünyaya getiren ve her daim varlıkları ile güç bulduğum sevgili annem Nazmiye GÖZEN ve değerli babam Ali GÖZEN'e, moral ve motivasyon kaynağım olan sevgili kardeşim Emine Deniz GÖZEN TAN ve minik yeğenim Deniz Efe TAN 'a, çalışmalarım sırasında ümit verdiği ve destek olduğu için Müdürüm Sevgi BALIN'a sonsuz teşekkürler.

Demet SÜREK

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; Dönem projesi 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.

Demet SÜREK

ÖZET

OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN GRUP İÇİ BAĞLILIĞA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ (DENİZLİ PAMUKKALE İLÇE ÖRNEĞİ)

SÜREK, Demet

Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Proje Danışmanı: Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN

Ocak 2024, 61 sayfa

Bu çalışma okulöncesi öğretmenlerinin grup içi bağlılığa ilişkin görüşlerinin ortaya çıkarılması amacıyla yapılmıştır. Çalışma nitel ve fenomenoloji deseninde yapılmıştır. 16 gönüllü öğretmen ile yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak görüşme yapılmıştır. Veriler içerik analiz ile analiz edilmiştir. Çalışmada öğretmenlerin duygusal bağlılıklarına ilişkin olarak öğretmenlerin okuldaki duygusal bağlılığa ilişkin öğretmen görüşleri genel olarak çok iyi şekilde belirtilmiştir. Bunu sınırlı düzeyde olarak bildirenler de bulunmaktadır. Öğretmenlerin okuldaki duygusal bağlılığa geliştirmek için yapılacak çalışmaların başında ortak paydayı arttırma ileri sürülürken objektif olma ve doğru iletişim şeklinde görüşler ileri sürülmüştür. Öğretmenlerin okuldaki sosyal birlikteliğe büyük kısmının güvendiği görülürken kısmen güvenenler de bulunmaktadır. Okulda dışındaki samimiyete ilişkin öğretmenlerin büyük kısmı çoğunun samimiyetlerini sürdürdüğü şeklinde iken bazılarının bunu sürdürdüğünü bildirenler de olmuştur. Öğretmenlerin normatif bağlılıkları ile ilgili okulda olumsuz durumda sorumluluğu paylaşmaya yönelik olarak çoğu paylaşılmadığı yönünde görüş bildirirken bir kısmı paylaştığı, duruma bağlı olduğu ve kısmen paylaşıldığı yönünde görüş bildirmiştir. Okulda sorunlarda yardımlaşmaya ilişkin öğretmenlerin büyük kısmı yardımlaşıldığını bildirirken yardımlaşılmadığı ve duruma göre değiştiği şeklinde görüşlerde ileri sürülmüştür. Okulun amaçlarını gerçekleştirmede kenetlenme konusunda öğretmenlerin büyük kısmı kenetlenilerek okulun amaçlarını gerçekleştirmeye çalışıldığını ifade etmişlerdir. Okulda değer, beklenti ve normlara uygun davranmaya ilişkin öğretmenlerin tamamına yakını uygun davranışlar sergilendiğini belirtmişlerdir. Öğretmenlerin geneli okulun bürokratik yapısını demokratik olarak nitelerken geriye kalanları da destekleyici olarak nitelemektedir. Öğretmenlerin bilişsel bağlılık hakkındaki görüşleri okulda verilen sorumlulukları çoğu yeterli görürken bir kısmı

ise çok fazla olarak görmektedir. Öğretmenlerin tamamının okuldaki akademik başarıya önem verildiğini belirtmektedir. Öğretmenlerin mesleki gelişimleri için fırsat sağlanmasıyla ilgili olarak büyük kısmı yeterli desteğin sağlandığını belirtmektedir. Öğretmenlerin büyük kısmının okul başarılarında tutarlı olduklarını belirttikleri görülmüştür. Öğretmenlerin büyük kısmı genellikle okuldaki öğrencilerle ilgili fikir alışverişlerinin yapıldığını belirtmiştir. Bunun yanında ihtiyaç halinde de öğrencilerle ilgili görüşmelerin yapıldığı görülmektedir. Öğretmenlerin süreklilik bağlılığı hakkındaki görüşleri okuldaki iyi arkadaşlık ilişkilerinin oldukça fazla olduğu yönünde görüşler ön plana çıkmıştır. Öğretmenlerin okul dışında ailecek bazılarını görüştikleri görülmüştür. Öğretmenlerin her zaman ve kişiye göre değişen şekillerde okuldaki meslektaşların özel günlerinde birbirlerinin yanlarında oldukları görülmüştür. Öğretmenlerin okulöncesi eğitimlerinde mola olmadığını buna rağmen ara sıra ve fırsat buldukça birlikte olduklarını belirttikleri görülmüştür. Öğretmenlerin okuldaki meslektaşlarla tatillerde de büyük ölçüde iletişimlerini sürdürdüklerini belirttikleri görülürken bazılarıyla iletişimini sürdürdüğünü bildiren öğretmenler de bulunmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Grup içi bağlılık, öğretmen, okulöncesi, normatif, sosyal

İÇİNDEKİLER

PROJE ONAY SAYFASI	iii
TEŞEKKÜR	iv
ETİK BEYANNAMESİ	v
ÖZET	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLOLAR DİZİNİ	xi
BİRİNCİ BÖLÜM – GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Problem Cümlesi	3
1.1.2. Alt Problemler	3
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi.....	3
1.4. Varsayımlar	4
1.5. Sınırlılıklar	4
1.6. Tanımlar	4
İKİNCİ BÖLÜM – KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	5
2.1. Bağlılık Kavramı ve Önemi.....	5
2.2. Örgütsel ve Grup İçi Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	6
2.2.1. Kişisel Faktörler.....	7
2.2.2. Örgütsel Faktörler.....	10
2.3. İlgili Araştırmalar.....	12
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM – YÖNTEM	15
3.1. Araştırmanın Modeli	15
3.2. Çalışma Grubu	15
3.3. Veri Toplama Aracı	16
3.4. Verilerin Toplanması	16
3.5. Verilerin Analizi	17

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM - BULGULAR VE YORUMLAR	18
4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular	18
4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	18
4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	22
4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	28
4.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	33
BEŞİNCİ BÖLÜM - TARTIŞMA VE ÖNERİLER	39
5.1. Tartışma ve Sonuç	39
5.2. Öneriler	41
KAYNAKÇA	43
EKLER	46
ÖZGEÇMİŞ	50

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Dağılımları	15
Tablo 4.1. Okuldaki Duygusal Bağlılığa İlişkin Öğretmen Görüşleri	18
Tablo 4.2. Okuldaki Duygusal Bağlılığa Geliştirmek İçin Yapılacak Çalışmalara İlişkin Öğretmen Görüşleri	19
Tablo 4.3. Okuldaki Öğretmenler Arasındaki Sosyal Birlikteliğe Güvenmeye İlişkin Öğretmen Görüşleri	20
Tablo 4.4. Okuldaki Öğretmenler Arasında Okul Dışı Samimiyete İlişkin Öğretmen Görüşleri	22
Tablo 4.5. Öğretmenlerin Okulda Olumsuz Durumda Sorumluluğu Paylaşmasına İlişkin Görüşleri	23
Tablo 4.6. Öğretmenlerin Okulda Sorunlarda Yardımlaşmaya İlişkin Görüşleri	24
Tablo 4.7. Öğretmenlerin Okulun Amacını Gerçekleştirmede Kenetlenmeye İlişkin Görüşleri	25
Tablo 4.8. Öğretmenlerin Okulun Değer, Beklenti ve Normlarına Uygun Davranmalarına İlişkin Görüşleri	26
Tablo 4.9. Öğretmenlerin Okulun Bürokratik Yapısına İlişkin Görüşleri	27
Tablo 4.10. Öğretmenlerin Okulda Verilen Sorumluluklara İlişkin Görüşleri	28
Tablo 4.11. Öğretmenlerin Okuldaki Akademik Başarıya Verilen Öneme İlişkin Görüşleri	29
Tablo 4.12. Öğretmenlerin Mesleki Gelişimleri İçin Fırsat Sağlanmasına İlişkin Görüşleri	30
Tablo 4.13. Öğretmenlerin Okul Başarılarında Tutarlı Olmalarına İlişkin Görüşleri	31
Tablo 4.14. Öğretmenlerin Okuldaki Öğrencilerle İlgili Fikir Alışverişine İlişkin Görüşleri	32
Tablo 4.15. Öğretmenlerin Okuldaki İyi Arkadaşlık İlişkilerine İlişkin Görüşleri	33
Tablo 4.16. Öğretmenlerin Okul Dışında Ailecek Görüşmelerine İlişkin Görüşleri	34
Tablo 4.17. Öğretmenlerin Okuldaki Meslektaşların Özel Günlerinde Birbirlerinin Yanında Olmalarına İlişkin Görüşleri	35

Tablo 4.18. Öğretmenlerin Okuldaki Mola Saatlerinde Birlikte Vakit Geçirmelerine İlişkin Görüşleri	36
Tablo 4.19. Öğretmenlerin Okuldaki Meslektaşlarla İletişimin Sürmesine İlişkin Görüşleri	37

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Bağlılık örgütlerin sürekliliği ve etkililiği için önemli olduğu gibi gelecekleri ve iş görenlerinin moral ve motivasyonu açısından da önemlidir. Örgüte olan aidiyet ve bağlılık örgütün amaç ve hedeflerine çok kısa sürede ulaşılabilmesine etki etmektedir. Ayrıca örgüt üyelerinin performansına, çalışma ve çabalamalarına, aidiyet duygularına ve bağlılıklarına da etki ederek kişisel olarak da etkilenmelerine neden olmaktadır. Bunun yanında örgüt içinde grup içi bağlılığın da örgütü oluşturan küçük ekiplerin birbirlerine olan güven ve bağlılıklar oluşturarak örgüt amaçlarını gerçekleştirmede önemli katkılar sağlayacağı araştırmalarda görülmektedir. Bu çalışmada okulöncesi eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin grup içi bağlılığa ilişkin görüşlerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

1.1. Problem Durumu

Örgüt etkililiğini artırmak için örgütlerdeki grupların ve grup çalışmasının önemi günümüzde daha çok vurgulanmaya başlamıştır. Tarih boyunca, insanlar bir dizi hedefi gerçekleştirmek için gruplar oluşturmuştur. Gruplar, insanlığın uygarlığı oluşturmasında temeldir. En bağımsız insanlar bile tamamen yalıtılmış yaşayamazlar ve çevrelerindeki kişilerden etkilenirler ve çevrelerini etkilerler. Bireyler belirli hedefleri gerçekleştirmek için bir araya geldiklerinde, sosyal etkileşimler ve grubun iletişimi, birlikte olması, sosyal ortamı gibi belirli özellikleri önem kazanır. Bir grubun farklı bir sosyal kimliğe sahip olmasına neden olan birden fazla duygusal ve bilişsel süreci vardır. Bu duygusal ve bilişsel süreçler, grup üyesinin meslektaşlarına ve üstüne karşı duygularını etkiler ve bu nedenle grubun kazanımlarında önemli bir rol oynar. Yukarıda bahsedilen duygusal ve bilişsel süreçleri daha iyi anlayabilmek için grup içi bağlılık önemli bir unsur olarak ortaya çıkmıştır.

Eğitim örgütleri de diğer örgütlerle benzerlik göstermektedir. Okullarda da öğretmenler bir grup içerisinde bulunmaktadır. Öğretmenler grubu ne kadar benimserlerse okulun etkililiğinin de o kadar fazla olacağı söylenebilir (Fuller, Waite ve Irribarra, 2016). Bir başka ifade ile öğretmenlerin grup içi bağlılık düzeylerinin artması okulun hem sosyal hem de akademik başarısını geliştirmede önemli bir rol oynayabilir. Grup içi bağlılık, grup dinamiği araştırmalarının başlangıcından beri grup oluşumu ve sürekliliğinde önemli bir değişken olarak kabul edilmiş ve sosyal psikolojiden endüstriyel

ve örgütsel psikolojiye, klinik psikolojiye ve spor psikolojisine kadar çeşitli alanlarda araştırmacıların ilgisini çekmiştir.

Grup içi bağlılık; genel olarak, grup üyelerinin birbirlerine yakınlaşmalarını ve bağlı kalmalarını sağlayan sosyal bağlar kurma eğilimleri olarak tanımlanmaktadır (Carron, 1982). İlgili alan yazın gözden geçirildiğinde, grup içi bağlılığının genellikle örgüt mensuplarının birbirlerini ya da grubu çekici bulma derecesi şeklinde kavramsallaştırıldığı görülmektedir (Öcel ve Aydın, 2006). Grup içi bağlılık genellikle grup süreçleri, geliştirme ve performans araştırmalarındaki önemli unsurlardan biri olarak görülmektedir (Cohen, 1994). Grup içi bağlılıkla ilgili kapsamlı araştırmalar yapılmış ve grup etkinliğine önemli katkılar sağladığı ortaya konmuştur. Yapılan birçok çalışma grup içi bağlılığın 2 performansı olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur (Carron, Colman, Wheeler ve Stevens, 2002). Grup içi bağlılık ile ilgili çalışmalar ilk başlarda kavramın tanımlanması üzerine yoğunlaşmış olsa da, ilerleyen süreçte bağlılık ve performans arasındaki ilişki grup içi bağlılık araştırmalarının çoğunluğunu oluşturmuştur. Ancak bağlılığın nasıl oluştuğunun anlaşılmasına daha az önem verilmiştir. Esasen, grup içi bağlılığın önemli olduğu bilinmekte, ancak nasıl oluşturulacağı bilinmemektedir. Grup içi bağlılığın nedenleri üzerinde örgütsel davranış alan yazınında bir eksiklik göze çarpmaktadır. Bağlılığa olumlu ya da olumsuz etki eden faktörler hakkında bilinenlerin sentezlenmesi ve daha üst düzey analizlerin yapıldığı çalışmaların yapılması gerekmektedir. Diğer tüm örgütlerde olduğu gibi okullarda da öğretmenlerin takım çalışmasına yatkın olması günden güne önem kazanmaktadır (Searle ve Swartz, 2015). Grup içi bağlılığı yüksek düzeyde olan öğretmenler ideallerini paylaşırlar, birbirlerini mesleki ve sosyal açıdan desteklerler, grup değerleri oluştururlar, işbirlikçi davranışlar gösterirler ve meslektaşların birbirine güvendiği yapısal bir kültür oluşturmak için çaba sarf ederler. Bağlılık, öğretmenler için öğrenme ortamının kalitesinin artırılmasında, ihtiyaçların karşılanmasında ve diğer öğretmenler tarafından kabul edilmesinde önemli bir rol oynar. Grup içi bağlılık hem öğrencilerin akademik başarısı hem de grup etkinliği için gereklidir (Cheng v.d, 2011). Bu açıklamalardan anlaşılacağı üzere öğretmenlerin grup içi bağlılıklarının okulların etkinliği ve etkililiği için önemli bir faktör olduğu ve grup içi bağlılığı olumlu ve olumsuz etkileyen faktörlerin belirlenip bu konuda çalışmalar yapılmasının önem arz ettiği söylenebilir. Bu açıdan bakıldığında öğretmenlerin grup içi bağlılığa etki eden bireysel ve örgütsel değişkenlerin belirlenmesinin amaçlandığı bu çalışmanın alan yazına bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.1.1 Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi; “Denizli ili Pamukkale ilçesinde görev yapan okulöncesi öğretmenlerinin, okullardaki grup içi bağlılığa ilişkin görüşleri nelerdir?” şeklinde belirlenmiştir.

1.1.2 Alt Problemler

Araştırmanın alt problemleri şunlardır:

1. Öğretmenlerin “duygusal bağlılık” hakkındaki görüşleri nelerdir?
2. Öğretmenlerin “normatif bağlılık” hakkındaki görüşleri nelerdir?
3. Öğretmenlerin “bilişsel bağlılık” hakkındaki görüşleri nelerdir?
4. Öğretmenlerin “süreklilik bağlılığı” hakkındaki görüşleri nelerdir?

1.2. Araştırmanın Amacı

2023-2024 Eğitim Öğretim yılında Denizli Pamukkale ilçesinde görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin grup içi bağlılığa yönelik görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Böylece öğretmenlerin çalıştığı grubu daha anlamlı bulması, meslektaşlarına karşı yanlışların yok edilmesi için alınabilecek tedbirler hakkında bilgi ve fikirler vermesi, önerilerde bulunulması ve uygulanabilir planların yapılmasına katkı sağlaması amaçlanmaktadır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Grup kavramı son yıllarda araştırmacıların dikkatini çeken önemli konulardan biri olmuştur. Araştırmalar, insanların dünyadaki grupları nasıl gördükleri, bireylerin ait oldukları gruplar ve olmadıkları gruplar hakkında neler düşündükleri ve bu süreçlerin nihayetinde gruplara yönelik davranışlarını nasıl yönlendirdiği gibi çok çeşitli konuları incelemiştir. Bu kapsamda çoğunlukla şu sorular ele alınmıştır; Bireyler gruplar oluşturmak için nasıl bir araya gelir? Bir grup içindeki üyeleri birbirine bağlayan nedir? Ve bu bağlantılar grubun işleyişini nasıl etkiler? Bu sorulardan hareketle grup içi bağlılık kavramı ortaya çıkmıştır. İlk başlarda bağlılık bireyin grup içinde kalmasını sağlayan güçlerin toplamı olarak tanımlansa da daha sonra bu tanım çok genel bir tanım olarak görülmüştür. Daha sonraki çalışmalar bu kadar geniş bir tanım yerine tanımlayıcı özellik olarak grup çekiciliğine ile bazı bağlılık çeşitlerine odaklanmıştır.

Alan yazında bağıllık, grup üyelerinin gruplarının çekiciliğine ilişkin derecelendirmeleri (Evans ve Dion, 1991); grup üyelerinin birbirlerini ne derece sevdiğileri ve grubun bir parçası olarak kalmak istedikleri; bir grubun üyelerinin grupla ne derece olumlu özdeşleştiği ve bir grubun üyelerinin, kendilerini grubun bir parçasıymış gibi hissetme ve grubun bir parçası olarak kalmak isteme derecesi gibi şekillerde tanımlanmıştır. Özellikle son araştırmalar, grup içi bağıllık gibi gruplar içindeki sosyal bütünleşme süreçlerinin üyelerin birbirleriyle etkileşime girmeye teşvik ettiği için yaratıcı ve yenilikçi faaliyetler için önemli olduğu fikrini ortaya koymaktadır (Hülshager, vd., 2009). Bu nedenlerle grup içi bağıllığın bir grubun devamlılığı, etkililiği ve performansı için önemli olduğu sonucuna varılabilir.

1.4. Varsayımlar

Araştırmanın varsayımları şunlardır.

- Araştırmaya katılan öğretmenler görüşme sorularına gerçek görüşlerini aktarmışlardır.

1.5. Sınırlılıklar

- 2023-2024 Eğitim Öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ilçesinde Okulöncesi öğretmeni olarak çalışan öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.
- Araştırma “Görüşme Formu” ile toplanan verilerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Grup içi bağıllık: Öğretmenlerin birbirlerine yakınlaşmalarını ve bağlı kalmalarını sağlayan sosyal bağlar kurma eğilimleri.

Okul Öncesi Öğretmeni: Araştırma kapsamında, Denizli ili Pamukkale ilçesinde görev yapan tüm okul öncesi öğretmenleridir.

Duygusal bağıllık: Duygusal açıdan bağıllık hissi duymadır.

Normatif bağıllık: Kural ve normlara bağıllık hissidir.

Bilişsel bağıllık: Bilgi ve bilinç olarak bağıllık hissidir.

Süreklilik bağıllığı: Devamlı olma ve sürmesi yönünde bağıllık hissidir.

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, alan yazın taramasında ulaşılmış bilgilere ve bu konuda yapılmış ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Bağlılık Kavramı ve Önemi

Bir kurumun tutum ve davranışları, işyerleri hakkında sonuç çıkarmak isteyen bireyler için genellikle odak noktası haline gelir ve onları bilinçli bir sonuca ulaşmak için gerekli kilometre taşlarını dikkate almak yerine kestirme yollara yönlendirir. Çalışanlarını yalnızca birer robot olarak algılayan, onları yalnızca üretkenliklerine göre değerlendiren, gelişimlerine yatırım yapmayı ihmal eden ve çoğu zaman onları kolayca gözden çıkarma eğilimi gösteren kuruluşlar, çalışanların acı çekmesine, hayal kırıklığına uğramasına ve ekonomik maliyetlere katlanmasına neden olan değersizleştirici bir anlayış sergilemektedir (Bayraktaroğlu, Yılmaz ve Can, 2014). Bir kurum içinde değeri olmayan ve bu kurumdaki rolünün farkında olmayan birey, dışlanmış ya da parya olarak nitelendirilir. Bu tür bireyler dışlanır, reddedilir ve yaşamlarında amaçsız, kimliksiz ve değersiz bırakılırlar (Hodgkinson, 2008). Kurumla kurulan bağ sadece kuruma fayda sağlamakla kalmaz, aynı zamanda çalışanın kendini gerçekleştirme için de önemli bir değer taşır. Günümüzün giderek artan rekabetçi ve acımasız ortamında, kuruluşların başarısı, çalışanlarının sergilediği sadakat ve bağlılık derecesine sıkı sıkıya bağlıdır. Çalışanların kararlı adanmışlığı ve sarsılmaz bağlılığı, kuruluşların başarısını belirlemede çok önemli bir rol oynamaktadır. İstenilen düzeyde bağlılık gösteren çalışanların performansı, kurum içinde sunulan hizmet anlayışının verimliliğini, kalitesini ve etkinliğini önemli ölçüde artırır. Ayrıca kuruluşun büyümesine ve gelişmesine katkıda bulunarak etkinliğin artmasını ve kalitenin iyileşmesini sağlar. Örgütte bağlılık, bir örgütün başarıya ulaşmasında çok önemli bir rol oynamaktadır. Örgütün başarısı, önemli düzeyde örgütsel bağlılık gösteren çalışanların gayretli çabalarıyla yakından ilişkilidir.

Örgütsel bağlılık, bireyin işine öncelik verme ve onu genel yaşam perspektifine entegre etme derecesini ifade eder. Bireyin çalışma hayatına verdiği önemi ve günlük varoluşundaki statüsünü kapsar. Çalışanların işlerine ve işyerlerine olan aidiyet duygularının işten ayrılma niyetlerini ne ölçüde etkilediği çok sayıda araştırmanın temel odak noktası olmuştur (Demircan Çakar ve Ceylan, 2005).

Güçlü bir örgütsel bağlılık duygusuna sahip olan çalışanlar ılımlı davranışlar sergileme eğilimindedirler. Ayrıca, daha yüksek düzeyde iş tatmini yaşamakta, daha fazla yaratıcılık göstermekte, daha fazla sorumluluk üstlenmekte ve sadakat göstermektedirler. Yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar, kendi kişisel çıkarlarının yanı sıra örgütün çıkarlarını da desteklemeye ve önceliklendirmeye çalışmakta, böylece bağlılıkla yakından ilişkili faaliyetlerde bulunmaktadır.

Örgütsel ve grup içi bağlılık, salt kavramsal niteliğinin ötesine geçerek örgütlerin işleyişinde çok önemli bir rol üstlenmektedir. Zaman geçtikçe önemi daha da belirgin hale gelmiştir (Balay, 2000). Örgütsel bağlılığın bu denli önem arz etmesinin nedenlerine aşağıda yer verilmektedir. Bunlar (Özsoy vd., 2001):

- Örgütsel bağlılığın talep edilen iş eylemi ile bağlantılı olması,
- Örgütsel bağlılık davranışının gerçekleştirilen çalışmalar neticesinde iş doyumundan (işten ayrılma sebebi olarak) daha etkili olduğu,
- Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların daha olumlu bir performans göstermeleri,
- Örgütsel bağlılığın çalışanların örgütsel etkililiğini olumlu yönde etkilemesi,
- Örgütsel bağlılığa sahip çalışanların özgüven, benlik ve doğruluk gibi örgütsel vatandaşlık eylemlerini etkilemesi.

Kurumun hedef ve ilkelerine yönelik kabul ve derin adanmışlık, çalışanları teşvik etmek için çok önemli ve karmaşık bir motivasyon biçimini temsil eder. Bu şekilde motive olmak tutarlı bir yaklaşımı garanti eder, etkinliği artırır ve verimliliği yükseltir. Odaklanmış performans ve yaratıcılık, organizasyonel yapının başarılı bir şekilde yürütülmesi için gereklidir. Kişisel başarılarını kurumlarının başarısıyla uyumlu hale getiren, iş yerlerini kendilerinin bir uzantısı olarak gören, sadece zahmetli fiziksel faaliyetlerde bulunmak yerine duygusal bağlar ve ilişkiler geliştiren, kişisel tatmin duygusu yaşayan ve bu duyguya sarsılmaz bir güven duyan çalışanlarla karakterize edilen bir kurumun başarıya ulaşma olasılığı yüksektir.

2.2. Örgütsel ve Grup İçi Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Balay (2000), örgütsel bağlılığı belirlemede önemli etkileri olan faktörleri şu şekilde sıralamıştır:

- Yaş, cinsiyet ve tecrübe,
- İş doyumunu, örgütsel adalet ve güven,
- Rollerin çatışması veya belirsizliği,
- Destek alımı ve işin önemi,

- Demokratik karar alma sürecinde aktif yer alma,
- Arkadaşları tarafından tanınma veya ortama yabancılaşma,
- İşin dışında kalan haklar ve medenî durum,
- Örgüt tarafından sağlanan motive kaynakları, iş saatleri veya durağanlık,
- Kariyer imkânı, maaş ve iş arkadaşlıkları,
- Örgüt temsilcilerinin çalışanlara olan ilgisi, liderlik davranışları ve diğer iş seçenekleri.

Mowday, Porter ve Steers da (1982) bağlılığa etkisi olan faktörleri, iş içinde çaresizlik, yaş, iş görenin işinin önemi, ödül, cinsiyet, kariyer imkânları, medenî durum, örgüt içinde iş görenlere gösterilen adalet düzeyi, iş yerindeki arkadaşlıklar, yabancılık hissi ve elde edilmiş sosyal haklar şeklinde sıralamıştır. Örgütsel bağlılığı etkileyen durumlar araştırmacılar tarafından uzun yıllar boyunca test edilmiş, bunun sonucunda da az veya çok birçok faktörün örgütsel bağlılığa tesir ettiği görülmüştür. Bu faktörleri tarif ederken kişisel ve örgütsel faktörleri ayırarak açıklamak daha sağlıklı olacaktır. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler şöyle sınıflanabilir (Şimşek, 2013)

KİŞİSEL FAKTÖRLER: 1. Yaş 2. Cinsiyet 3. Eğitim Durumu
4. Medenî Durum, 5. Kıdem 6. Öz yeterlilik 7. Kültür
8. İş Tatmini

ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER: 1. Yönetim Yapısı 2. Verilen Ücret
3. Örgüt Kültürü 4. Örgütsel Adalet 5. Ödüller 6. Takım Ruhu
7. Rol belirsizliği 8. Performans Değerlendirme

2.2.1. Kişisel Faktörler

2.2.1.1. Yaş

Akademik alandaki araştırmalar, yaşın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini kapsamlı bir şekilde incelemiştir. Bu çalışmalar tutarlı bir şekilde bağlılığın yaşla birlikte artma eğiliminde olduğunu göstermiştir. Bu eğilimin arkasındaki temel neden, genç çalışanların farklı iş fırsatlarını daha kolay keşfedebilmeleri, yaşlı çalışanların ise istikrar ve düzeni korumak için örgüte olan bağlılıklarından vazgeçmeyi daha zor bulmalarıdır. Yaşlı çalışanların ayrılma konusundaki isteksizlikleri nedeniyle daha fazla örgütsel adanmışlık sergilediklerini bulmuştur.

2.2.1.2. Cinsiyet

Kadınların işgücündeki varlığının artmasıyla birlikte, cinsiyet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki konusu daha önemli hale gelmiştir. Ancak bu konuda henüz kesin bir kanıt

bulunmamaktadır. Bazı çalışmalar kadınların erkeklerden daha güçlü bağlılık gösterdiğini öne sürerken, diğerleri bunun tam tersini göstermektedir. Dahası, bazı araştırmalar cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir bağlantı bulamamıştır (Aven, Parker ve McEvoy, 1993).

Erkekler ve kadınlar, örgütsel kavramlara ilişkin farklı bakış açılarını yansıtan farklı olaylara verdikleri duygusal tepkilerde kayda değer farklılıklar sergilemektedir. Bununla birlikte, araştırmalar her iki cinsiyetin de güçlü bağlılık davranışı sergileyebildiğini göstermiştir ve bu da kesin bir sonuç ortaya koymayı zorlaştırmaktadır. Zıtlıklara rağmen hem erkeklerin hem de kadınların benzer davranış kalıpları sergilediği durumları kabul etmek önemlidir.

2.2.1.3. Eğitim Durumu

Bireyin eğitim seviyesi arttıkça, kuruma olan bağlılığı azalma eğilimi göstermektedir. Bu negatif korelasyon, daha iyi istihdam seçeneklerinin mevcudiyeti ile birlikte kurumdan daha yüksek beklentilere bağlanmaktadır. Çöl ve Gül tarafından 2005 yılında yapılan bir araştırmaya göre, çalışanlar daha yüksek eğitim niteliklerine ulaştıkça, beceri ve ilgi alanlarına uygun iş fırsatları arama eğilimindedirler ve bu fırsatlar mevcut kurumlarıyla uyumlu olmayabilir.

Daha yüksek eğitim seviyesine sahip çalışanların başka bir yerde iş arama olasılığı daha yüksektir. Sadece maaşa odaklanmak yerine kariyerlerinde ilerleme, bireysel görevlerinde daha fazla özerklik ve daha fazla sorumluluk duygusuna sahip olabilirler. Bu beklentiler karşılanmazsa, eğitilmiş çalışanların aktif olarak alternatif iş fırsatları araması muhtemeldir ve bu da mevcut işverenlerine karşı sadakat ve bağlılıklarının azalmasına yol açabilir (Yalçın ve İplik, 2005). Daha fazla yardıma ihtiyacınız olursa bana haber verin.

2.2.1.4. Medenî Durum

Medeni durum ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştıran sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bununla birlikte, genellikle evli çalışanların bekar meslektaşlarına kıyasla daha adanmış oldukları tahmin edilmektedir. Bunun nedeni, artan yükümlülükleri ve sorumlulukları olabilir. Ersoy (2007), evli erkeklerin evli kadınlara göre daha fazla adanmışlık gösterme eğiliminde oldukları yönünde gözle görülür bir eğilim olduğunu belirtmektedir. Yazara göre evli erkeklerdeki daha yüksek bağlılık düzeyi, evli kadınların aile sorumlulukları nedeniyle kariyerlerine ara vermek ya da tamamen bırakmak zorunda kalmalarıyla açıklanabilir.

2.2.1.5. Kıdem

Bir çalışanın görev süresinin uzunluğu, deneyimine karşılık gelir. Adanmışlığın kıdemle birlikte arttığı bilinen bir gerçektir. Çalışanların kurumlarına ayırdıkları zaman değerli bir varlıktır. Kıdemleri ilerledikçe, emeklilikleriyle ilgili maliyetler daha külfetli hale gelir. Ayrıca, birikmiş deneyimleri sadece kariyerlerinde ilerlemelerine yardımcı olmakla kalmaz, aynı zamanda onları iş ortamında bakış açılarına büyük değer verilen saygın bireyler haline getirir.

2.2.1.6. Öz Yeterlilik

Öz yeterlilik, bireyin kendisine verilen bir görevi üstlenirken kendi yeteneklerine ve kendine olan güvenine ilişkin algısını ifade eder. Öz yeterliliği yüksek olan kişilerin kendi kurumlarına güçlü bir bağlılık göstermesi beklenmektedir. Sonuç olarak, görev öz yeterliliği ile çalışan bağlılığı arasında pozitif bir korelasyon vardır; birincisindeki artış ikincisinde de karşılık gelen bir artışa yol açar.

2.2.1.7. Kültür

Kültür, belirli bir toplumun şekillendirilmesinde ve beslenmesinde önemli bir değere sahiptir (Mammadova, 2013). Çalışanlar arasındaki kültürel farkındalık düzeyi, bir kuruma olan bağlılıklarının belirlenmesinde çok önemli bir rol oynamaktadır. Bunun nedeni, bir çalışanın örgüte ilişkin algısının bağlılığı teşvik etmede büyük önem taşımasıdır. Yüksek bir kültürel zekaya sahip olan bir birey, kuruluşun hedeflerini çeşitli perspektiflerden algılama yeteneğine sahip olacak ve böylece önyargılı fikirleri azaltacaktır (Williamson, Burnett ve Bartol, 2009).

2.2.1.8. İş Tatmini

Bir çalışanın işini yerine getirme motivasyonu, iş tatmini düzeyinden doğrudan etkilenir ve bu da kuruma olan bağlılığı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Kuşkusuz, iş tatmini yaşayan çalışanların kendi rollerinde başarıya ulaşma olasılıkları daha yüksektir (Mammadova, 2013).

2.2.2. Örgütsel Faktörler

2.2.2.1. Yönetim Yapısı

Bazı kuruluşlar, çalışanlarını karar alma süreçlerine dahil ederek demokratik bir yönetim yaklaşımı uygulamakta ve böylece kuruluş içinde aidiyet duygusunu teşvik etmektedir. Sonuç olarak, çalışanlar kendilerini özgürce ifade edebildikleri için bağlılıkları artar. Buna karşılık, bazı kuruluşlar baskıcı bir yönetim yaklaşımı benimseyerek çalışanları üzerinde sürekli kontrol kurmayı amaçlamakta ve böylece onların iş yerinde rahat etmelerini engellemektedir. Sonuç olarak, çalışanlar kendilerini işyerindeki olaylardan kopuk hissetmekte ve bu da bağlılık düzeylerinin düşmesine yol açmaktadır (Mammadova, 2013). Kuruluşlardaki personel davranışının etkisi, yönetim yapısından büyük ölçüde etkilenmektedir.

Optimal bir örgütsel bağlılık durumunda, çalışanların örgütün temel değerlerini içselleştirmesi beklenir. Ancak, baskıcı ve otoriter yönetim yapılarını kullanan örgütler, istemeden de olsa bir gözetim duygusu yaratarak çalışanlarını yabancılaştırmakta ve bağlılığı teşvik etme fırsatını ortadan kaldırmaktadır.

2.2.2.2. Verilen Ücret

Çalışanları işlerine bağlayan en önemli faktörlerden biri de aldıkları ücretlerdir. Eğer çalışan mevcut şartlara göre kendini tatmin eden bir ücret alıyorsa iş yerinde ne kadar olumsuzluk yaşasa da işten ayrılma seçeneğini son sıraya koyabilir. Ancak çalışan, maaşı yetmeyen ve ekonomik bir bunalım içinde bulunuyorsa bağlılık yaşayamaz ve sürekli yeni bir iş arama durumunda kalır. İş görenlerin aldıkları ücreti sadece ekonomik açıdan düşünmek yanlış olur. Yeterli ücret aldığını düşünen bir çalışan emeğinin karşılığını aldığını düşünerek bir doyuma ulaşır ve bu da verimliliği ve bağlılığı arttıran önemli bir etkidir (Balay, 2000).

2.2.2.3. Örgüt Kültürü

Kültür daha önce de belirttiğimiz gibi toplumu şekillendiren önemli bir değerdir. Örgütlere şekil veren de örgüt kültürüdür. Bir örgütün güçlü bir kültürü olması demek ortaya güçlü bağlılıklar çıkacak demektir (Mammadova, 2013). Örgütlerin kendine özgü özellikleri mevcuttur. Bu özellikler onları birbirinden ayırır. Örgüt kültürünü bir örgütün hedefleri, beklentileri ve davranışları gibi özellikler ortaya çıkarır (Balay, 2000). Örgütlerin devamlı olması isteniyorsa örgüt kültürünün de devamlılığını sağlamak gerekir. Kaldı ki kültürü güçlü olan örgütler diğer rakiplerine göre her zaman bir adım öndedir. Örgüt

kültürünün çalışanların tüm davranışlarına etkisi olduğu düşünülürse örgütsel bağlılığa da önemli bir etkisi olduğu açıktır.

2.2.2.4. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet örgüt tarafından yerine getirilmesi beklenen, iş yerinde adaletli ve hakkaniyetli yaklaşımı ifade eder. Adaletin egemen olduğu bir çalışma ortamında personel, örgütünü doğruluğu savunan bir otorite olarak görür (İşcan ve Naktiyok, 2004).

Adaletin olduğu yerde de her zaman ortaya bir güven duygusu çıkar ve bu duyguyu yaşayan çalışanların da örgütsel bağlılığı yüksek olur. Ayrıca örgütsel adaletin en büyük sonucu olan güven duygusu çalışanların takım ruhunu paylaşarak destek verici şekilde çalışmasını ve iş ortamında yoğun şekilde doyuma ulaşmasını sağlar (Solmuş, 2004).

2.2.2.5. Ödüller

Çalışanların örgütlerinde kavuşmayı beklediği motivasyon kaynağı şeyler kimi zaman maddî kimi zaman da manevîdir. Motivasyon kavramının tanımı genel olarak güdülenmeyi çağırır. Güdülenmiş bir çalışanın da verimi ve performansı her zaman olumlu anlamda beklenen seviyededir. Öte yandan bir örgütte çalışanlar güdülenmiş haldelerse, bu durum çalışanlarda örgütlerine karşı bir bağlılık oluşturarak onların uzun yıllar çalışmak istemeleri sonucunu çıkarır (Türkmen, 2016).

Örgütler tarafından personeli motive etmek amaçlı ödül seçilirken de dikkatli olunmalıdır. Eğer ödül çalışanların beklentilerini karşılamıyorsa bir anlam ifade etmeyecektir. Ödül denildiği zaman genelde akla maddî konular gelir. Elbette para, ödül olarak önemli bir araçtır ancak terfi etme, takdir edilme, iş yerinden başarılar neticesinde verilen bir hatıra gibi manevî ödüller de yeri ve zamanı doğru seçildiğinde çok etkili olmaktadır. Tüm bunlar örgüte, çalışanlarının bağlılığı olarak geri döner.

2.2.2.6. Takım Ruhu

Yüksek performans ve verimle çalışan örgütlerin ortak özellikleri etkili bir ekibinin olmasıdır (Hamilton, Nickerson ve Owan, 2003). Birlikte çalışan bir ekibin ortaklaşa karar alarak bunları uygulaması iş tatminini arttırdığı gibi çalışma arkadaşlarına da bir bağlılık ortaya çıkarır. Bunun sonucu olarak örgüte de bir bağlılık yaşanmış olur (Türkmen, 2016). Bir takımın parçası gibi hissederek bağlılık yaşanması örgütsel bağlılığın bir alt koşullarındandır. Ancak yine de ekip ruhunu yaşayan çalışanlarda yüksek oranda örgütsel bağlılığın da üst seviyelerde olduğu görülmüştür (Balay, 2000).

2.2.2.7. Rol Belirsizliği

Rol belirsizliği; bir iş görenin yapacağı işi veya işleri net olarak anlama eksikliğinin varlığıdır. İşe yeni başlamış bir çalışan açık bir şekilde yapacaklarını anlayamazsa örgütün hedef, değer ve prosedürlerini de anlamakta güçlük eker. Böylece alışan içinde bağlılık bir tarafa, sürekli huzursuz ve sıkıntılı bir ruh hli içinde olacaktır (Slattery, Selvarajan ve Anderson, 2008). Bir personelin yapacağı işin kendisine tam olarak tanımlanmaması en başta kişinin kendine olan güveninin sarsılmasına neden olur. Bunun arkasından verim düşer ve en sonunda kişi kendini işe yaramaz hisseder. Bu durumda olan bireyin örgütte devam şansı yoktur. Bu nedenle yeni iş seçeneklerine yönelecektir. alışanından verim almak isteyen bir örgüt çalışanına yetki ve sorumluluk alanlarını açık ve net bir şekilde ifade etmelidir.

2.2.2.8. Performans Değerlendirme

Genel olarak çalışanların değerlendirilmesi onlar için çok istenilen bir şey değerdir. Fakat adaletli bir şekilde ve denetleme baskısı olmadan yapılan değerlendirmeler ilk önce örgüt içindeki örgütsel adalet duygularını arttıracaktır. Emek vererek çalışan personel de hakkaniyetli bir değerlendirmeye tbi tutulduğunu düşünürse bu da bir iş tatmini oluşturacak ve çalışan örgütünde kalmak isteyecektir. Normal şartlarda yapılan değerlendirmeler kontrol ve denetleme tarzında yapılırsa bu uygulama bağlılık oluşturmaz aksine çalışanı işinden soğutur. Fakat etkili bir iletişim süreci ile pozitif ve yapıcı bir değerlendirme çalışanın örgüte olan bağlılığını arttırıcı bir etkiye sahiptir (Celep, 2000).

2.3. İlgili Araştırmalar

imen'in (2022) "Lise ğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile rgtsel Bağlılıkları Arasındaki İlişi" adlı araştırmasının temel amacı, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini belirlemek, örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek, bu kavramların demografik değerşkenlere göre farklılıklarını ortaya koymak ve son olarak bu kavramlar arasındaki ilişiye belirlemektir. Bu araştırma kapsamında Manisa ilinde görev yapan toplam 440 lise öğretmenine anket uygulanmıştır. Çalışma, bu öğretmenlerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve genel örgütsel bağlılık düzeylerini tespit etmeyi amaçlamıştır. Bu çalışmanın sonuçları, öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerinin yüksek, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve genel örgütsel bağlılık düzeylerinin ise orta olarak ölçüldüğünü göstermektedir. Öğretmenlerin duyarsızlaşma

düzeyleri ile genel örgütsel bağlılık düzeyleri arasında negatif yönlü, düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Benzer şekilde, öğretmenlerin kişisel başarı düzeyleri ile genel örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, Anadolu liseleri ve imam hatip liselerinde çalışmaya devam eden eğitimcilerin duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri, mesleki ve teknik liselerde çalışmaya devam eden eğitimcilere göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Özyavuz (2021) öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Çalışma İstanbul'da 402 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, yüksek duygusal zekâya sahip öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermiştir. Bulgular çerçevesinde öğretmenlerin genel örgütsel bağlılık düzeyleri ve bağlılığın üç boyutu da “orta” seviyede ölçülmüştür. Yapılan ölçümler neticesinde öğretmenlerin iyi oluş, duygusallık, sosyallik ve duygusal zekâ düzeyleri ile duygusal bağlılık düzeyleri arasında olumlu yönde düşük düzeyde bir ilişkinin varlığı saptanmıştır.

Köse (2021), öğretmenlerin karar alma sürecine katılımları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Çalışma Şırnak ilinde 1.189 öğretmen ile yürütülmüştür. Bulgular, öğretmenlerin karar alma sürecine katılımlarının örgütsel bağlılıkları ile pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir. Bulgular, öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının yüksek, devam bağlılıklarının, normatif bağlılıklarının ve genel örgütsel bağlılıklarının ise orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin karar verme süreçleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. Şehir merkezi ile köy ve kasabalardaki eğitimciler üzerinde yapılan bir araştırmada, şehir merkezindeki eğitimcilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin köy ve kasabalardaki eğitimcilere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca, sendika üyesi olmayan eğitimcilerin örgütsel bağlılık düzeyleri sendika üyesi olan eğitimcilere göre daha yüksektir.

Kern (1992), belirli bir grup içindeki uyum düzeyinin hem grubun genel uyumunu hem de bireysel üyelerinin memnuniyetini nasıl etkilediğini incelemek için bir araştırma yürütmüştür. Araştırmanın bulguları, bir grubun ne kadar sıkı sıkıya bağlı olduğu ile üyelerinin ne kadar memnun olduğu arasında önemli bir bağlantı olduğunu göstermiştir. Sonuçlar, grup bağlılığının bağlılıkla ilişkili olduğunu göstermektedir.

Mullen & Copper (1994) Grup içi bağlılık üzerine yapılan kapsamlı araştırmalarda nispeten daha küçük grupların daha büyük gruplara kıyasla daha yüksek düzeyde grup içi bağlılık sergileme eğiliminde olduğunu ortaya koymuştur.

Hung ve Perez (2010) çalışmalarında daha az üyeye sahip örgütlerin daha yüksek düzeyde grup içi bağlılık sergileme eğiliminde olduğunu belirtmiştir..

Araştırmaların nicel olduğu ve öğretmenlerle yapıldığı ancak sadece okulöncesi öğretmenleri ile ilgili yapılmış ayrı bir çalışmanın olmadığı görülmüştür. Bu çalışma nitel olması ve sadece okulöncesi öğretmenlerinin görüşlerini yansıtması bakımından diğer çalışmalardan farklı ve özgündür.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde, “araştırma modeli, evren, örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve çözümlenmesine kullanılan istatistiksel işlemler” yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada nitel araştırma olarak yapılmış ve fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Nitel araştırma; gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanılmasına dayanmaktadır. Ayrıca nitel araştırma olayların doğal ortamında gerçek ve bir bütün olarak ele alınarak ortaya çıkarılmaya çalışılır (Karasar, 2020). Fenomenoloji desenine olgulara derinlemesine ve ayrıntılı biçimde odaklanılır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bunlara titizlikle uyulmuş ve yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak nitel ve fenomenoloji yöntemi esas alınarak veriler toplanmaya ve analizler yapılmaya çalışılmıştır.

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2022-2023 Eğitim yılında Denizli Pamukkale ilçesinde bulunan resmi anaokulu ve ilkokul, ortaokul bünyelerindeki anasınıfı olan okullarda görev yapan okul öncesi öğretmenlerinden oluşmaktadır. Bu öğretmenlerden araştırma örneklemini olarak evreni temsil edecekler arasından “tesadüfi örneklem” yöntemiyle seçilen en az 16 öğretmene ulaşılarak veriler toplanıp değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma katkı sağlayan okulöncesi öğretmenlerinin kişisel özellikleri dağılımları Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1. *Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Dağılımları*

Cinsiyet	Yaş	Medeni durum	Görev unvanı	Görev yapılan kademe	Eğitim düzeyi	Kıdem	Mezun olunan fakülte
Kadın	50	Evli	Öğretmen	Okulöncesi	Lisans	27	Eğitim fakültesi
Kadın	53	Evli	U. Öğretmen	Okulöncesi	Lisans	24	Eğitim fakültesi
Kadın	38	Bekar	Öğretmen	İlkokul	Lisansüstü	15	Eğitim fakültesi
Kadın	43	Evli	Öğretmen	Okulöncesi	Lisans	19	Eğitim fakültesi
Kadın	39	Evli	Öğretmen	Okulöncesi	Lisans	17	Eğitim fakültesi
Kadın	41	Bekar	Öğretmen	Okulöncesi	Lisans	20	Eğitim fakültesi

(Devamı arkadadır)

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Dağılımları (Devamı)

Cinsiyet	Yaş	Medeni durum	Görev unvanı	Görev yapılan kademe	Eğitim düzeyi	Kıdem	Mezun olunan fakülte
Kadın	48	Evli	Öğretmen	Okulöncesi	Lisans	26	Eğitim fakültesi
Kadın	39	Bekar	Öğretmen	Okulöncesi	Lisans	17	Eğitim fakültesi
Kadın	49	Evli	U. Öğretmen	Okulöncesi	Lisans	26	Eğitim fakültesi
Kadın	49	Evli	Öğretmen	Okulöncesi	Lisans	14	Eğitim fakültesi
Kadın	50	Evli	Öğretmen	Okulöncesi	Lisans	25	Eğitim fakültesi
Kadın	40	Evli	Öğretmen	Okulöncesi	Lisans	19	Eğitim fakültesi
Kadın	40	Evli	Öğretmen	İlkokul	Lisans	19	Eğitim fakültesi
Kadın	45	Evli	U. Öğretmen	Okulöncesi	Lisans	14	Eğitim fakültesi
Kadın	38	Evli	Öğretmen	Okulöncesi	Lisansüstü	15	Eğitim fakültesi
Kadın	43	Evli	Öğretmen	Okulöncesi	Lisans	18	Eğitim fakültesi

Tablo 3.1’de görüldüğü gibi okulöncesi öğretmenlerinin tamamının kadınlardan oluştuğu görülmüştür. Öğretmenlerinin 38-53 yaş aralığında ve orta yaş grubunun yoğun olduğu görülmektedir. Öğretmenlerinin büyük kısmının (n=13) evli olduğu görülürken bekar öğretmenlerin oldukça az olduğu (n=3) görülmüştür. Öğretmenlerin kariyer olarak büyük kısmının öğretmen unvanlı (n=13) olduğu görülürken çok az kısmının (n=3) uzman öğretmen unvanlı olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin büyük kısmı (n=14) okul öncesi kademesinde çalıştıkları görülürken iki öğretmenin ilkökul kademesinde çalıştığı görülmüştür. Öğretmenlerin genel olarak lisans mezunu olduğu (n=14) görülürken iki öğretmenin lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin kıdemleri 14-27 yıl aralığındadır. Öğretmenlerin tamamının eğitim fakültesi mezunu olduğu ve bu alanda eğitim aldıkları görülmüştür.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmacı tarafından geliştirilen toplama aracı; iki kısımdan oluşmuştur. Görüşme formunun ilk kısmında öğretmenlerin genel bilgileriyle ilgili “a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Medeni durum, d) Görev unvanı, e) Görev yapılan kademe, f) Eğitim düzeyi, g) Kıdem ve h) Mezun olunan fakülte” olmak üzere 8 soru bulunmaktadır.

İkinci bölümde araştırmacının literatür taraması ve uzman görüş olarak oluşturduğu “Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu” yer almaktadır. Görüşme formu 2 öğretmene pilot uygulama yapılarak formun kullanılabilirlik, anlaşılabilirlik ve uygulanabilirlik şartlarını taşıdığı görülmüştür.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplamak üzere anasınıfı olan ilk ve ortaokullarla bağımsız anaokullarına gidilerek yönetici ve öğretmenlere araştırma izni gösterilerek araştırma ile ilgili bilgi verilmiştir. İstekli olanlarla ders bitiminde görüşme yapılmıştır. Görüşmeler yaklaşık 25-30 dakika sürmüştür.

3.5. Verilerin Analizi

Verilerin analiz ve çözümlenmesi içerik analiziyle yapılmıştır. İçerik analizi birbirine benzeyen verileri belirli temalarla okuyucunun anlayacağı şekliyle düzenlenerek okuyucuya aktarılır. İçerik analizinde toplanan veriler analiz edilerek temalar ve kodlar oluşturulur (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu aşamalar titizlikle süreçler izlenerek analizler gerçekleştirilmiştir.

Analizlerde ve bu araştırmada KVKK göre öğretmenlerin ad, soyad, okul ve diğeri kişisel bilgileri verilmemiş ve gizli tutularak görüşmeciler görüşme sırasına göre (1, 2, 3, ...) şeklinde numara verilerek rumuzla ifade edilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde verilerin analiziyle ulaşılan bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular

Araştırmanın alt problemleri 4 adet olup bu problemlerin çözümüne yönelik olarak yapılan analiz sonuçları ve ilgili yorumlar aşağıda ve ilerleyen sayfalarda verilmiştir.

4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Öğretmenlerin “duygusal bağlılık” hakkındaki görüşleri nelerdir?” şeklindedir. Öğretmenlerin duygusal bağlılıkla ilgili görüşleri aşağıda ve ilerleyen sayfalarda verilmiştir.

Okuldaki öğretmenler arasında duygusal bağlılığa ilişkin öğretmen görüşleri analiz edilerek bulgular Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. Okuldaki Duygusal Bağlılığa İlişkin Öğretmen Görüşleri

Tema	Kod	f	
Okulda duygusal bağlılık	<i>Çok iyi</i>	10	1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 13, 16
	<i>Sınırlı düzeyde</i>	5	4, 10, 12, 14, 15
	<i>Yok</i>	1	2

Tablo 4.2’de öğretmenlerin okuldaki duygusal bağlılığa ilişkin öğretmen görüşleri “Çok iyi”, “Sınırlı düzeyde” ve “Yok” kodları ile verilmiştir. Öğretmenlerin genel olarak okulda duygusal bağı çok iyi olarak bildirirken sınırlı düzeyde olarak bildirenlerde bulunmaktadır. Öğretmenlerden sadece 1 öğretmen ise duygusal bağ olmadığı yönünde görüş bildirmiştir. Öğretmenlerin görüşleri aşağıda doğrudan alıntılarla verilmiştir.

Öğretmenlerden okuldaki duygusal bağlılığa ilişkin görüşleri “Çok iyi” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

Bağlılık var ama duruma göre değişiyor. Kurum işlerinde birliktelik mevcut fakat bireysel yaşamda bağlılık duruma göre değişiyor. (Görüşmeci:1)

Var okul ortamını mutlu huzurlu bir hale getiriyor. (Görüşmeci:3)

Duygusal bağlılık var ve bunun yansıması olarak öğretmenlerin okul aidiyeti yüksektir.(Görüşmeci:5)

Genel olarak vardır. İşbirliği içinde çalışmamızı sağlıyor(Görüşmeci:6)

Duygusal bağlılığımız vardır bize mutluluk verir (Görüşmeci:7)

Okulumuzda duygusal bağlılık vardır ve en büyük olumlu etkisi işbirliği içinde dayanışma içerisinde çalışmamızdır. (Görüşmeci:8)

Vardır. Birliktelik sağlıyor bize(Görüşmeci:9)

Kurumumuzda duygusal bağımlılık vardır bu durum bizim okulda mutlu olmamızı ve kendimizi iyi hissetmemizi sağlar(Görüşmeci:11)

Okul içerisinde duygusal bağlılık vardır. Bu bağ aradaki iletişimin sağlıklı olmasını ortamın huzurlu olmasını sağlıyor(Görüşmeci:13)

Okuldaki öğretmen arkadaşlarla aramızda gayet iyi bir duygusal bağlılık vardır bu bağlılık sonucunda okulu olan aidiyet duygumuz ve çalışma isteğimiz fazladır (Görüşmeci:16)

Öğretmenlerden okuldaki duygusal bağlılığa ilişkin görüşleri “Çok iyi”, “Sınırlı düzeyde” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

Birçoğu ile duygusal bağlılığım var ama bazıları ile yoktur okul içi dayanışma için duygusal bağlılık gereklidir(Görüşmeci:4)

Okulumuzda duygusal bağlılık biraz vardır. Olumlu etkisi güçlü oluruz(Görüşmeci:10)

Dışarıdan bakıldığında duygusal olarak bağlı bir öğretmen grubu olarak görülsek de içerikte tam bir bağdan söz etmek mümkün değildir. Güven ve aidiyet olamayan kurumda verimde söz konusu değildir. (Görüşmeci:12)

Öğretmen arkadaşlarla aramızda duygusal bağımız vardır. İlköğretim bünyesindeki anaokulu olduğumuz için kendi binamızda okul öncesi öğretmenlerle aramızda duygusal bağ vardır.

Ama okul geneli yani ilkokul bünyesindeki öğretmenlerle pek bağımız yoktur. (Görüşmeci:14)

Okul genelinde duygusal anlamda bağlılık orta düzeyde olsa da branşlar basında duygusal bağlılıklar vardır. Branşlarımla olan yüksek duygusal bağlılık bizim mesleğimize karşı olan yaklaşımlarımızı daha pozitif hale getiriyor. (Görüşmeci:15)

Öğretmenlerden okuldaki duygusal bağlılığa ilişkin görüşleri “Yok” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

Pek var diyemem. Olsaydı okul iklimini olumlu etkilerdi. (Görüşmeci:2)

Okuldaki öğretmenler arasında duygusal bağlılığı geliştirmek için yapılacak çalışmalara ilişkin öğretmen görüşleri analiz edilerek bulgular Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. *Okuldaki Duygusal Bağlılığa Geliştirmek İçin Yapılacak Çalışmalara İlişkin Öğretmen Görüşleri*

Tema	Kod	f	
Duygusal bağlılığı geliştirecek çalışmalar	<i>Ortak paydayı arttırma</i>	14	3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15,3 16
	<i>Objektif olma</i>	1	1
	<i>Doğru iletişim</i>	1	2

Tablo 4.2’de öğretmenlerin okuldaki duygusal bağlılığa geliştirmek için yapılacak çalışmalara ilişkin görüşleri “Ortak paydayı arttırma”, “Objektif olma” ve “Doğru iletişim” kodları ile verilmiştir. En fazla dile getirilen görüş ortak paydayı arttırma şeklinde ifade edilebilirken objektif olma ve doğru iletişim şeklinde dile getirilmiştir. Öğretmenlerin görüşleri aşağıda doğrudan alıntılarla verilmiştir.

Öğretmenlerden okuldaki duygusal bağlılığa geliştirmek için yapılacak çalışmalara ilişkin görüşleri “Ortak paydayı arttırma” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

Motivasyon etkinlikleri olabilir. Birlikte geçirilecek ortak zaman dilimleri planlanabilir. (Görüşmeci:3)

Kurum içi ya da dışı sosyal etkinlikler okul idaresi tarafından planlanmalıdır (Görüşmeci:4)
Sosyal etkileşimin yoğun olduğu etkinlikler yapılabilir (Görüşmeci:5)
Eğlenceler ve motivasyon geceleri planlanabilir (Görüşmeci:6)
Kurum dışı yemek organizasyonlarında daha güçlü bağlar kurabildiğimizi gözlemledim (Görüşmeci:7)
Samimi olabileceğimiz kurum dışı etkinlikler olmalıdır (Görüşmeci:8)
Öğretmenlerin duygusal bağlılığını geliştirmek için sosyal ve kültürel etkinlikler organize edilmesi gerekir (Görüşmeci:9)
Ortak toplantılar günler yapılabilir (Görüşmeci:10)
Motivasyon seminerleri verilebilir birlikte daha çok zaman geçirilebilir (Görüşmeci:11)
Ortak yaşam alanı sağlamak. Okul içi ve okul dışı paylaşım alanları ve zamanları oluşturmak (Görüşmeci:12)
Paylaşımın yüksek olduğu etkinlikler yapılmalıdır. Farklı alanlarda etkinlikler yapılmalı empati geliştirecek faaliyetler bulunmalıdır (Görüşmeci:13)
Okul içi ve dışı etkinlikler olabilir şehir içi ve şehir dışı geziler olabilir (Görüşmeci:14)
Aidiyet duygusunu geliştirmek gerekiyor. Velilerle öğretmenlerle idareyle birlikte güzel etkinlikler paylaşımlar planlanabilir (Görüşmeci:15)
Öğretmen arkadaşlarla bir araya gelebileceğimiz etkinliklerin düzenlenmesi duygusal bağlılığı geliştirmek için yararlı olacaktır diye düşünüyorum (Görüşmeci:16)

Öğretmenlerden okuldaki duygusal bağlılığa geliştirmek için yapılacak çalışmalara ilişkin görüşleri “*Objektif olma*” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

Kurumda objektiflik ve tarafsızlık olmalıdır. (Görüşmeci:1)

Öğretmenlerden okuldaki duygusal bağlılığa geliştirmek için yapılacak çalışmalara ilişkin görüşleri “*Doğru iletişim*” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

Doğru iletişim ortamı kurulmalıdır. (Görüşmeci:2)

Okuldaki öğretmenler arasında sosyal birlikteliğe güvenmeye ilişkin öğretmen görüşleri analiz edilerek bulgular Tablo 4.3’te verilmiştir.

Tablo 4.3. *Okuldaki Öğretmenler Arasındaki Sosyal Birlikteliğe Güvenmeye İlişkin Öğretmen Görüşleri*

Tema	Kod	f	
Sosyal birlikteliğe güven	<i>Güvenirim</i>	10	3, 6, 7, 8, 9, 11, 13, 14, 15, 16
	<i>Kısmen güvenirim</i>	5	1, 4, 5, 10, 12
	<i>Güvenmiyorum</i>	1	2

Tablo 4.3’te öğretmenlerin okuldaki sosyal birlikteliğe ilişkin görüşleri “*Güvenirim*”, “*Kısmen güvenirim*” ve “*Güvenmiyorum*” kodları ile verilmiştir. En fazla dile getirilen görüş sosyal birlikteliğe güvenme şeklinde ifade edilirken kısmen güvenenler izlemiş ve bir öğretmen ise güvenmediği yönünde görüş bildirmiştir. Öğretmenlerin görüşleri aşağıda doğrudan alıntılarla verilmiştir.

Öğretmenlerden okuldaki sosyal birlikteliğe ilişkin görüşleri “*Güvenirim*” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

Güveniyorum bir gruba dahilim ve bu grupta olmak beni güvende hissettiriyor (Görüşmeci:3)

Evet güveniyorum. Gruptaki arkadaşlarımla mutluyum ve sırrımı bile paylaşabildiğim güvendiğim samimi arkadaşlarım oldu (Görüşmeci:6)

Evet güveniyorum. Okulumda grubumda her zaman mutluyum ve arkadaşlarıma güveniyorum (Görüşmeci:7)

Arkadaşlarıma güvenirim. Onlarla sosyal hayatımı da birlikte yaşıyorum onlara güveniyorum. Çocuğuma ve bana her zaman destek oluyorlar (Görüşmeci:8)

Evet yılların arkadaşlığı var okuldaki grubumuzda. Her gelen bize bir eklendi büyüterek devam ediyoruz. Hem güvende hem de mutluyum grubumuzda (Görüşmeci:9)

Kurum içerisindeki sosyal birlikteliğine güvenirim ait olmak beni güvende hissettirir (Görüşmeci:11)

Kurumumdaki sosyal birlikteliğe her zaman güvenirim. Huzur ve güven duymak kurumda mutlu çalışmanın en büyük şartıdır (Görüşmeci:13)

Anaokulu bünyemizdeki sosyal birlikteliğe sonsuz güvenirim. Bu ekibin üyesi olmaktan mutluluk ve gurur duyuyorum (Görüşmeci:14)

Anaokulu bünyemizdeki sosyal birliktelik aile ortamı gibi bu yüzden kendimi kurum içinde de her zaman güvende hissediyorum (Görüşmeci:15)

Okulumdaki öğretmenler arasındaki sosyal birlikteliğe güvenirim içinde bulunduğum grup beni mutlu eder ve bu gruba ait olduğum için kendimi güvende hissedirim (Görüşmeci:16)

Öğretmenlerden okuldaki sosyal birlikteliğe ilişkin görüşleri “Kısmen güvenirim” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

Genel okul öğretmenleri arasındaki birlikteliğe kısmen güvenirim. Kendi grubumun içinde olmak mutluluk ve güven hissettiriyor. (Görüşmeci:1)

Herkesle olan sosyal birlikteliğe güvenmiyorum. Kendi grubum içerisinde güvende ve mutlu hissediyorum (Görüşmeci:4)

Tüm kurum öğretmenlerimizin bir arada olduğu grup yok. Ama birçok okulda da böyle bir grup olabileceğini düşünmüyorum. Ama okul içinde iki üç tane grup var ve ben bu gruplardan birine dahilim. Grubumda kendimi her zaman mutlu ve güvende hissediyorum (Görüşmeci:5)

Okul geneline güvenmiyorum ama yakın arkadaşlarıma güveniyorum ve onlarla birlikte olmak beni mutlu eder ve güvende hissettirir (Görüşmeci:10)

Genel bir birliktelikten söz etmek mümkün değildir. Her kurum için böyle olduğunu düşünüyorum. Bizim kurumumuzda da kendi grubumuz var ve bu grup içinde mutlu huzurlu güvenli hissediyorum (Görüşmeci:12)

Öğretmenlerden okuldaki sosyal birlikteliğe ilişkin görüşleri “Güvenmiyorum” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

Güvenmiyorum ve bu sebeple herhangi bir gruba dahil değilim. Bireysel olarak görevimi yerine getiriyorum ve sosyal hayatıma okul dışında arkadaşlarımla birlikte yaşıyorum. (Görüşmeci:2)

Okuldaki öğretmenler arasında okul dışı samimiyete ilişkin öğretmen görüşleri analiz edilerek bulgular Tablo 4.4’te verilmiştir.

Tablo 4.4. Okuldaki Öğretmenler Arasında Okul Dışı Samimiyete İlişkin Öğretmen Görüşleri

Tema	Kod	f
Okul dışı samimiyet	Çoğu	10
	Bazıları	6

Tablo 4.4’te öğretmenlerin okulda dışındaki samimiyete ilişkin görüşleri “Çoğu” ve “Bazıları” kodları ile verilmiştir. En fazla dile getirilen görüş okul dışı samimiyetin

çoğu öğretmen tarafından devam ettiği/ettirildiği ifade edilirken bazıları arasında samimiyetin devam ettiği şeklinde görüşler ileri sürülmüştür. Öğretmenlerin görüşleri aşağıda doğrudan alıntılarla verilmiştir.

Öğretmenlerden okulda dışındaki samimiyete ilişkin görüşleri “Çoğu” ve “Bazıları” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

- Evet, kurum içindeki gruplar kendi aralarında kurum içinde de dışında da samimilerdir (Görüşmeci:3)*
Evet, geneli samimilerdir(Görüşmeci:6)
Evet, genellikle herkes samimidir(Görüşmeci:7)
Evet, biz kendi içinizde samimiyizdir(Görüşmeci:8)
Evet, çoğu öğretmen arkadaşlarım ile okul dışında da samimiyiz(Görüşmeci:9)
Evet samimidirler(Görüşmeci:10)
Kurumda çalışan öğretmenler dışında da genel olarak samimidirler(Görüşmeci:11)
Birçoğu dışarda da samimidirler(Görüşmeci:13)
Evet, aylık para günlerimiz olur devamlı görüşürüz (Görüşmeci:14)
Kurumda çalışan öğretmenler küçük gruplar halinde okul dışında da samimilerdir (Görüşmeci:16)

Öğretmenlerden okulda dışındaki samimiyete ilişkin görüşleri “Bazıları” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

- Gruplar halinde görüşürüz. Tüm öğretmenler nadiren toplanırız. (Görüşmeci:1)*
Bazıları samimidirler. (Görüşmeci:2)
Herkes değil tabi ki alt gruplar kendi içlerinde samimilerdir(Görüşmeci:4)
Kendi grupları içinde evet samimidirler(Görüşmeci:5)
Kendi grupları ile samimilerdir(Görüşmeci:12)
Herkes değil ama samimi olan çok kişide var (Görüşmeci:15)

4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Öğretmenlerin “normatif bağlılık” hakkındaki görüşleri nelerdir?” şeklindedir.

Öğretmenlerin okulda olumsuz durumda sorumluluğu paylaşmasına ilişkin görüşleri analiz edilerek bulgular Tablo 4.5’te verilmiştir.

Tablo 4.5. Öğretmenlerin Okulda Olumsuz Durumda Sorumluluğu Paylaşmasına İlişkin Görüşleri

Tema	Kod	f	
Olumsuz durumda sorumluluğu paylaşma	<i>Paylaşılmaz</i>	7	2, 5, 9, 10, 11, 12, 15
	<i>Paylaşılır</i>	5	3, 4, 7, 8, 14
	<i>Kısmen</i>	1	1
	<i>Duruma bağlı</i>	3	6, 13, 16

Tablo 4.5'te öğretmenlerin okulda olumsuz durumda sorumluluğu paylaşmasına ilişkin görüşleri “Paylaşılmaz”, “Paylaşılır”, “Kısmen” ve “Duruma bağlı” kodları ile verilmiştir. En fazla dile getirilen görüş sorumluluğun paylaşılmadığı yönündedir. Bunu paylaşıldığı duruma bağlı olduğu ve kısmen paylaşıldığı yönünde de görüşler ileri sürülmüştür. Öğretmenlerin görüşleri aşağıda doğrudan alıntılarla verilmiştir.

Öğretmenlerden okulda olumsuz durumda sorumluluğu paylaşmasına ilişkin görüşleri “Paylaşılmaz” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

- Hayır herkes kendini kurtarmayı düşünür. (Görüşmeci:2)*
Bu konuda kimse sorumluluğu paylaşmaz her koyun kendi bacağından asılır. (Görüşmeci:5)
Hayır maalesef paylaşılmaz yanlış yapana aittir (Görüşmeci:9)
Pek kimse paylaşmaz bizde (Görüşmeci:10)
Bir çok kurumda olduğu gibi bizim kurumda da olumsuz durumda sorumluluk üstlenilmez (Görüşmeci:11)
Okul idaresi olumsuzluk durumunda genelleme yapsa da kimse olumsuz durumu üzerine alınmaz (Görüşmeci:12)
Olumsuzluk üstlenilmese de bu olumsuzluğu bertaraf etmek için hepimiz canla başla mücadele ediyoruz (Görüşmeci:15)

Öğretmenlerden okulda olumsuz durumda sorumluluğu paylaşmasına ilişkin görüşleri “Paylaşılır” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

- Evet sorunu birlikte çözmek için çabalarız (Görüşmeci:3)*
Tüm öğretmenleri kapsıyorsa herkes sorumluluğu paylaşır (Görüşmeci:4)
Evet her zaman birbirimize destek oluruz (Görüşmeci:7)
Hayır bizim okulda olumsuzluk görülmez varsa da gözden kaybedilir (Görüşmeci:8)
Kendi içimizde tüm sorunları çözeriz idareye yansıtma ihtiyacı bile duymayız (Görüşmeci:14)

Öğretmenlerden okulda olumsuz durumda sorumluluğu paylaşmasına ilişkin görüşleri “Kısmen” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

- Kısmen paylaşılıyor. Olumsuzları sahiplenmek istemez kimse. (Görüşmeci:1)*

Öğretmenlerden okulda olumsuz durumda sorumluluğu paylaşmasına ilişkin görüşleri “Duruma bağlı” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

- Olumsuz duruma bağlı aslında. Basit bir işse herkes elbirliğiyle konuyu halleder kapatılır. Ama mesele büyükse kimse oralı olmaz (Görüşmeci:6)*
Olumsuz durumun muhatabı sadece bir öğretmen ise kimse üstlenmez. Ama kurumu etkileyen ve öğretmenler ile ilgili bir konu ise sorumluluk paylaşılır (Görüşmeci:13)
Yaşanan olumsuzluk durumu çok büyük değilse tüm öğretmenler tarafından sorumluluk paylaşılıyor fakat büyük bir olumsuzluk durumunda sorumluluğu kimse üstlenmiyor (Görüşmeci:16)

Öğretmenlerin okulda sorunlarda yardımlaşmaya ilişkin görüşleri analiz edilerek bulgular Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6. Öğretmenlerin Okulda Sorunlarda Yardımlaşmaya İlişkin Görüşleri

Tema	Kod	f
	Yardımlaşılır	7 1, 7, 9, 13, 14, 15, 16

Sorunlarda	<i>Duruma göre değişir</i>	4	4, 6, 8, 12
yardımlaşma	<i>Yardımlaşılmıyor</i>	5	2, 3, 5, 10, 11

Tablo 4.6’da öğretmenlerin okulda sorunlarda yardımlaşmaya ilişkin görüşleri “*Yardımlaşılır*”, “*Duruma göre değişir*” ve “*Yardımlaşılmıyor*” kodları ile verilmiştir. En fazla dile getirilen görüş yardımlaşıldığı şeklindedir. Bunu yardımlaşılmadığı ve duruma göre değiştiği şeklinde görüşler izlemiştir. Öğretmenlerin görüşleri aşağıda doğrudan alıntılarla verilmiştir.

Öğretmenlerden okulda sorunlarda yardımlaşmaya ilişkin görüşleri “*Yardımlaşılır*” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

- Evet destek istediğimde tüm arkadaşlarım yardımcı olmak isterler. (Görüşmeci:1)*
Herkes sorunu kendi problemi gibi sahiplenir ve yardımcı olmaya çalışır (Görüşmeci:7)
Sorun kendilerinde olmadığı sürece yardımcı olurlar(Görüşmeci:9)
Sorunla karşılaşıldığında idareden personele kadar herkes yardımcı olmak için çaba harcar(Görüşmeci:13)
Biz bir ekip olarak tüm zümrelerimizle birlikte çalışırız. Yıllardır aynı kurumda olduğumuz için aile gibi olduk (Görüşmeci:14)
Evet sorunu tanımlar çözüm yolları arar bulur ve mutlaka çözeriz(Görüşmeci:15)
Okulda bir sorun ile karşılaştığımızda zümreler olarak birbirimize her zaman yardım etmek için çaba harcarız (Görüşmeci:16)

Öğretmenlerden okulda sorunlarda yardımlaşmaya ilişkin görüşleri “*Duruma göre değişir*” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

- Sorun herkesi kapsıyorsa herkes yardımcı olur fakat sorun bireysel çıktıysa kimse karışmaz(Görüşmeci:4)*
Yardım isteyeneye yardım edilir. Ama yardım istemiyorsa kimse oralı olmaz(Görüşmeci:6)
Yakın arkadaşları ise çaba harcarlar ama yakın arkadaşları değilse umursamazlar (Görüşmeci:8)
Sorunu olan kişi danışırsa yardımcı olunur yoksa kimse başkasının sorunu için uğraşmaz (Görüşmeci:12)

Öğretmenlerden okulda sorunlarda yardımlaşmaya ilişkin görüşleri “*Yardımlaşılmıyor*” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

- Zümreler birbirlerine destekçi olabiliyorlar ama genele yaymak mümkün değil. (Görüşmeci:2)*
Maalesef hayır. Sorunu kimse sahiplenmek istemez. (Görüşmeci:3)
Sorun kendinde olmadığı sürece kimse sorunla uğraşmak istemez bizim okulda(Görüşmeci:5)
Sorun varsa yardım etmez kimse. Sorundan uzak durur herkes(Görüşmeci:10)
Sorunla karşılaşan öğretmen diğer arkadaşları ile paylaşmaktan çekinir bu sebeple sorun ile karşılaşan kişiye yardım etmek pek mümkün değildir(Görüşmeci:11)

Öğretmenlerin okulun amaçlarını gerçekleştirmede kenetlenmeye ilişkin görüşleri analiz edilerek bulgular Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7. Öğretmenlerin Okulun Amacını Gerçekleştirmede Kenetlenmeye İlişkin Görüşleri

Tema	Kod	f
Kenetlenme	<i>Kenetlenilir</i>	12 1, 2, 5, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16

<i>Belli durumlarda</i>	3	4, 6, 8
<i>Yok</i>	1	3

Tablo 4.7’de öğretmenlerin okulun amaçlarını gerçekleştirmede kenetlenmeye ilişkin görüşleri “*Kenetlenilir*”, “*Belli durumlarda*” ve “*Yok*” kodları ile verilmiştir. En fazla dile getirilen görüş kenetlenmenin olduğu şeklindedir. Bunu belli durumlarda kenetlenmeni olduğu izlerken bir öğretmen ise kenetlenmenin olmadığı şekilde görüş bildirmiştir. Öğretmenlerin görüşleri aşağıda doğrudan alıntılarla verilmiştir.

Öğretmenlerden okulun amaçlarını gerçekleştirmede kenetlenmeye ilişkin görüşleri “*Kenetlenilir*” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

- Ortak yapılacak etkinliklerde kenetlenme olur. (Görüşmeci:1)*
- Kendi görevi varsa ona odaklı olarak bir araya gelerek işlerini yaparlar. (Görüşmeci:2)*
- Ortak etkinlik varsa tüm öğretmenler katılır. Zorunluluk birlikteliği getiriyor. (Görüşmeci:5)*
- Evet her durumda olduğu gibi okul amaçlarımız için de birlikte olur ve kenetleniriz (Görüşmeci:7)*
- Evet kenetleniriz. Etkinliklerde güzel organizasyonlar yapar planlamaları iyi yönetiriz (Görüşmeci:9)*
- Kurum çapı yapılan etkinliklerde kenetleniriz. Herkes iş bölümünü yapar işini yapar organizasyonu sorunsuz atlatırız (Görüşmeci:10)*
- Okulun amaçları kurumumuzun önceliğidir bu yüzden amaçları gerçekleştirmek için kenetleniriz (Görüşmeci:11)*
- Okul amacı hepimizi kapsıyorsa herkes üstüne düşeni yapar (Görüşmeci:12)*
- Tüm çalışanlar okul amaçları için bir araya gelir iş bölümü yapar ve kenetlenerek elbirliği ile amacı gerçekleştirirler (Görüşmeci:13)*
- Hazırladığımız plan ve programları uygulamak için işbirliği yapıyoruz (Görüşmeci:14)*
- Öğrenciler bizim ana meselemizdir. Okulun en büyük amacı da öğrenci memnuniyeti ve başarısıdır. Bizde bu konuda zümrelerimizle birlikte çalışır ve kenetleniriz (Görüşmeci:15)*
- Mesleğiniz gereği okulun amaçlarını gerçekleştirmek için tüm öğretmen arkadaşlarla kenetlenir ve işi gerçekleştiririz (Görüşmeci:16)*

Öğretmenlerden okulun amaçlarını gerçekleştirmede kenetlenmeye ilişkin görüşleri “*Belli durumlarda*” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

- Ortak alınan resmi karar varsa herkes hep birlikte kenetlenir. Resmiyette olmayan durum için sadece kurum içindeki alt gruplar bir araya gelerek gerçekleştirirler (Görüşmeci:4)*
- Belli amaçlar için kenetlenme olur ama her durumda ve her amaçta pek mümkün değildir (Görüşmeci:6)*
- Okulun genel rutin amaçları için herkes görevini yapar. Bu duruma pek kenetlenmek diyemem (Görüşmeci:8)*

Öğretmenlerden okulun amaçlarını gerçekleştirmede kenetlenmeye ilişkin görüşleri “*Yok*” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

- Hayır herkes kendi hedeflerine uygun amaçların peşindedirler. (Görüşmeci:3)*

Öğretmenlerin okulun değer, beklenti ve normlarına uygun davranmalarına ilişkin görüşleri analiz edilerek bulgular Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8. Öğretmenlerin Okulun Değer, Beklenti ve Normlarına Uygun Davranmalarına İlişkin Görüşleri

Tema	Kod	f	
Değer, beklenti ve normlara uygun davranma	<i>Uygun davranılır</i>	14	1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16
	<i>Resmi olanlara uyulur</i>	1	4
	<i>Kişiye göre değişiyor</i>	1	2, 10

Tablo 4.8’de öğretmenlerin okulda değer, beklenti ve normlara uygun davranmaya ilişkin görüşleri “*Uygun davranılır*”, “*Resmi olanlara uyulur*” ve “*Kişiye göre değişiyor*” kodları ile verilmiştir. En fazla dile getirilen görüş okulun değer, beklenti ve normlarına uygun davranıldığı şeklindedir. Bunu resmi olanlara uyulduğu ve kişiye göre değiştiği şeklinde görüşler izlemiştir. Öğretmenlerin görüşleri aşağıda doğrudan alıntılarla verilmiştir.

Öğretmenlerden okulda değer, beklenti ve normlara uygun davranmaya ilişkin görüşleri “*Uygun davranılır*” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

Oldukça iyi şekilde davranırlar. (Görüşmeci:1)

Yeterli derecede davrandıklarını düşünüyorum. Kurulda alınan kararların uygulanması için uğraşır herkes. (Görüşmeci:3)

Dışarıya karşı hep birlikte değerlerine normlarına sahip çıkan öğretmenler olarak görünmeyi sevdiğimiz için uygun davranışlar sergileriz. Kurum içinde bazen farklı durumlar oluşabiliyor. (Görüşmeci:5)

Kurumsal olarak beklentilere kurum etiğimize uygun davranır herkes (Görüşmeci:6)

Evet köklü bir okul olduğumuz için ve kadrodaki birçok arkadaşımızla birlikte yıllardır bu kurumda çalıştığımız için kurum kültürümüz var ve buna uygun davranıyoruz (Görüşmeci:7)

Evet okulumuzun var olan norm ve değerlerine herkes saygı gösterir ve uygun davranır (Görüşmeci:8)

Herkes en uygun şekilde değer ve normlarımıza dikkat ederek davranır. Yıllardır bu şekilde devam ediyoruz (Görüşmeci:9)

Öğretmenler okulun değerlerini normlarına ve beklentilerine son derece uygun davranmaktadır kurum kültürü gelişmiş bir okuldur (Görüşmeci:11)

Okulun oluşumundan bu yana süre gelen norm ve değerler tüm öğretmenler tarafından kabul görülür ve herkes uygun davranmaya özen gösterir (Görüşmeci:12)

Okulların yönetimi sayesinde oluşan ve yer edinen kurum kültürü sayesinde öğretmenler okulun değerlerine normlarına ve beklentilerine son derece uygun davranırlar. (Görüşmeci:13)

İlköğretim bünyesinde bir anaokulu olduğumuz için tüm kurum normlarını bilmiyoruz ama anaokulumuzun norm ve değerlerine uygun davranıyoruz (Görüşmeci:14)

Herkes kurum değerine normuna beklentilerine uygun davranmaktadır. Düzen ve kurallar herkes için geçerlidir. Sadece veli ve öğrenciler için değil tüm okul olarak normlara uygun davranmayı prensip edinmişizdir (Görüşmeci:15)

Köklü bir okul olduğumuz için okuldaki bütün öğretmenler okulun değerlerine normlarına ve beklentilerini son derece uygun davranmaktadırlar (Görüşmeci:16)

Öğretmenlerden okulda değer, beklenti ve normlara uygun davranmaya ilişkin görüşleri “*Resmi olanlara uyulur*” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

Resmi olduğu sürece tüm öğretmen arkadaşlarım çok uygun davranış sergilerler. (Görüşmeci:4)

Öğretmenlerden okulda değer, beklenti ve normlara uygun davranmaya ilişkin görüşleri “*Kişiyeye göre değişiyor*” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

Herkes kendi donanımları boyutunda uygun davranıyor. İsteksiz öğretmeni ne yaparsan yap değerlere uygun hareket ettiremiyorsun. (Görüşmeci:2)
Bence kişiye göre değişiyor. Zorunluluk olunca uygun davranış oluyor. (Görüşmeci:10)

Öğretmenlerin okulun bürokratik yapısına ilişkin görüşleri analiz edilerek bulgular Tablo 4.9’da verilmiştir.

Tablo 4.9. Öğretmenlerin Okulun Bürokratik Yapısına İlişkin Görüşleri

Tema	Kod	f	
Bürokratik yapı	<i>Demokratik</i>	12	1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 15, 16
	<i>Destekleyici</i>	4	4, 6, 10, 13

Tablo 4.9’da öğretmenlerin okulun bürokratik yapısına ilişkin görüşleri “*Demokratik*” ve “*Destekleyici*” kodları ile verilmiştir. En fazla dile getirilen görüş okulun bürokratik yapısının demokratik olduğu iken bunu destekleyici özellik izlemiştir. Öğretmenlerin görüşleri aşağıda doğrudan alıntılarla verilmiştir.

Öğretmenlerden okulun bürokratik yapısına ilişkin görüşleri “*Demokratik*” ve “*Destekleyici*” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

Şu anki idaremizde katı bir tutum yok. (Görüşmeci:1)
Hayır değil. Gayet rahat bir yönetim mevcut(Görüşmeci:2)
Normal bir tutum vardır katı değil(Görüşmeci:3)
Hayır demokratik bir yaklaşımı vardır idaremizin(Görüşmeci:5)
Anaokulu olduğumuz için gayet olumlu güzel bir yönetime sahibiz(Görüşmeci:7)
Bürokratik tutum katı değil. Daha önceki çalıştığım kurumlara göre normal bir idareye sahibiz (Görüşmeci:8)
Demokratik bir yönetime sahip olduğumuzu düşünüyorum (Görüşmeci:9)
Kurumumuzdaki bürokratik tutum katı değil demokratik bir yaklaşımdır(Görüşmeci:11)
Kurumumuzun bürokratik tutumu katı değildir(Görüşmeci:12)
Kesinlikle hayır öğretmenin derdinden halinden anlayan bir idareye sahibiz (Görüşmeci:14)
İdareimiz demokratik bir yönetim içerisindedir(Görüşmeci: 15)
Kurumumuzdaki bürokratik tutun katı değil tam aksine demokratik ve saygılı bir yaklaşım içerisindedir (Görüşmeci:16)

Öğretmenlerden okulun bürokratik yapısına ilişkin görüşleri “*Destekleyici*” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

Hayır kesinlikle idareimiz her zaman yanımızda ve destekçimizdir(Görüşmeci:4)
Eski yönetim biraz katı olsa da yeni gelen müdürümüz çok yumuşak, destekleyici (Görüşmeci:6)
Hayır katı değildir. Destekleyici bir yönetim var. (Görüşmeci:10)
Gayet anaç ve pozitif bir yönetim sistemi mevcuttur (Görüşmeci:13)

4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Öğretmenlerin “bilişsel bağlılık” hakkındaki görüşleri nelerdir?” şeklindedir. Öğretmenlerin bilişsel bağlılık hakkındaki görüşleri aşağıda ve ilerleyen sayfalarda verilmiştir.

Öğretmenlerin okulda verilen sorumluluklara ilişkin görüşleri analiz edilerek bulgular Tablo 4.10’da verilmiştir.

Tablo 4.10. Öğretmenlerin Okulda Verilen Sorumluluklara İlişkin Görüşleri

Tema	Kod	f
Okulda verilen sorumluluklar	<i>Çok fazla</i>	7 2, 5, 8, 9, 10, 12, 13
	<i>Yeterli</i>	9 1, 3, 4, 6, 7, 11, 14, 15, 16

Tablo 4.10’da öğretmenlerin okulda verilen sorumluluklara ilişkin görüşleri “*Çok fazla*” ve “*Yeterli*” kodları ile verilmiştir. Öğretmenlerin görüşlerinde ön plana çıkan görüş yeterli iken bunu çok fazla şeklinde niteleyen görüşler izlemiştir. Öğretmenlerin görüşleri aşağıda doğrudan alıntılarla verilmiştir.

Öğretmenlerden okulda verilen sorumluluklara ilişkin görüşleri “*Çok fazla*” ve “*Yeterli*” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

- Evet fazlasıyla sorumluluklarımız var bu okulda. (Görüşmeci:2)*
Bazen verilen sorumlulukları fazla bulduğum bile oluyor (Görüşmeci:5)
İlkokul bünyesindeki anasınıfında çalıştıktan sonra anaokuluna atandım yani bu okula geldim. Bu okulun sorumlulukları çok fazla (Görüşmeci:8)
Yaş ilerledikçe sorumluluklarımız ağır gelmeye başlıyor. Sorumluluklarımızın fazlası var eksikliği yok (Görüşmeci:9)
Fazlası var eksikliği yok çok yormak öğretmen motivasyonunu düşürüyor farkında değiller (Görüşmeci:10)
Çalıştığım kurum anaokulu olduğu için sorumluluklarım fazlasıyla yeterlidir. (Görüşmeci:12)
Sorumluluklarımız yeterlidir. Sosyal hayatta da bayan olarak birçok sorumluluklarımız olduğu için kurum içi sorumluluklarımız bazen fazla bile geliyor. (Görüşmeci:13)

Öğretmenlerden okulda verilen sorumluluklara ilişkin görüşleri “*Çok fazla*” ve “*Yeterli*” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

- Evet sorumluluklarımı bilen ve gerçekleştiren birisiyim. (Görüşmeci:1)*
Evet yeterli ve düzeyli sorumluluklarım var (Görüşmeci:3)
Evet branşıma ve öğrenci grubuma yönelik yeterli sorumluluklarım var (Görüşmeci:4)
Yeterli. Rol ve görev paylaşımı var zaten bunlara istinaden sorumluluklarımızı yapıyoruz (Görüşmeci:6)
Evet sorumluluklarımızı yaparken zevk alıyoruz (Görüşmeci:7)
Sorumluluk almak isteyen her öğretmene istediği kadar sorumluluk verilir (Görüşmeci:11)
Evet tadında ve düzeyinde sorumluluklarımız var (Görüşmeci:14)
Yaş grubuma uygun sorumluluklarım var bence yeterli (Görüşmeci:15)
Okulumuzdan bize verilen sorumluluklar görevimiz doğrultusunda olduğu için yeterli buluyorum (Görüşmeci:16)

Öğretmenlerin okuldaki akademik başarıya verilen öneme ilişkin görüşleri analiz edilerek bulgular Tablo 4.11’de verilmiştir.

Tablo 4.11. Öğretmenlerin Okuldaki Akademik Başarıya Verilen Öneme İlişkin Görüşleri

Tema	Kod	f	
Akademik başarıya önem	Çok önem verilir	16	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16

Tablo 4.11’de öğretmenlerin okuldaki akademik başarıya verilen öneme ilişkin görüşleri “Çok önem verilir” kodunda toplanmıştır. Öğretmenlerin tamamı okulda akademik başarıya önem verildiği görüşünde birleşmişlerdir. Öğretmenlerin görüşleri aşağıda doğrudan alıntılarla verilmiştir.

Öğretmenlerden okuldaki akademik başarıya verilen öneme ilişkin görüşleri “Çok önem verilir” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

- Evet çocukların gelişimi bizi mutlu eder. (Görüşmeci:1)*
Herkes kendi sınıfının öğrencisi için kendi hedeflerini gerçekleştirecek etkinlikler yapıyor. (Görüşmeci:2)
3 Evet mezun olan öğrencilerimiz kurumumuzu en iyi şekilde temsil ederler (Görüşmeci:3)
Evet okulumuz Denizli de nam yapmış bir kurumdur. Buda akademik başarıya verdiğimiz önem sayesinde (Görüşmeci:4)
Evet okul öncesinde akademik kaygı yoktur dense de bizim okul öğretmenleri akademik başarı için uğraşırlar. İlkokula giden öğrencilerimiz akademik olarak tam donanımlı olur (Görüşmeci:5)
Evet başarı bizim için önemli. Marka olan bir okuluz bu imajın sarsılmaması için gayret gösteriyoruz (Görüşmeci:6)
Hep birlikte en önem verdiğimiz konu akademik başarıdır (Görüşmeci:7)
Bazen abartı denebilecek kadar çok önem veriliyor (Görüşmeci:8)
Kesinlikle fazlasıyla başarı odaklı bir kurumuz (Görüşmeci:9)
Evet hepimiz önemsiyoruz bazen abartıyoruz diyebilirim (Görüşmeci:10)
Akademik başarı Bizim kurumumuz için vazgeçilmez bir noktadır (Görüşmeci:11)
Kurum akademik başarıya önem verir ama öğretmen sınıf içinde buna ne kadar dikkat eder bilemiyorum (Görüşmeci:12)
Akademik başarı okul öncesinde göreceli olsa da. Öğrencilerimizin elde ettiği kazanım ve davranışlara göre kurumumuz akademik başarıya fazlasıyla önem vermektedir. (Görüşmeci:13)
Evet istendik davranışlar konusunda hassasız (Görüşmeci:14)
Akademik başarı bizim için önemli. İlkokula giden öğrencilerimizin başarısı bizleri gururlandırıyor (Görüşmeci:15)
Akademik başarı tüm okullarda olduğu gibi bizim okulumuz için de önemlidir ve okulumuz başarıya fazlasıyla önem vermektedir (Görüşmeci:16)

Öğretmenlerin mesleki gelişimleri için fırsat sağlanmasına ilişkin görüşleri analiz edilerek bulgular Tablo 4.12’de verilmiştir.

Tablo 4.12. Öğretmenlerin Mesleki Gelişimleri İçin Fırsat Sağlanmasına İlişkin Görüşleri

Tema	Kod	f	
Mesleki gelişime fırsat sağlama	Yeterli	12	1, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15
	Yetersiz	3	2, 12, 16
	Sunulmuyor	1	3

Tablo 4.12’de öğretmenlerin mesleki gelişimleri için fırsat sağlanmasına ilişkin görüşleri “Yeterli”, “Yetersiz” ve “Sunulmuyor” kodları ile verilmiştir. Öğretmenlerin görüşlerinde ön plana çıkan görüş yeterli iken bunu yetersiz ve sunulmadığı yönünde görüşler izlemiştir. Öğretmenlerin görüşleri aşağıda doğrudan alıntılarla verilmiştir.

Öğretmenlerden mesleki gelişimleri için fırsat sağlanmasına ilişkin görüşleri “Yeterli” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

- Evet donanımlı bir okulumuz var ve velilerimiz her zaman destekler bizi. (Görüşmeci:1)*
Evet her tür imkana sahip bir okuluz özel okul konforunda diyebiliriz (Görüşmeci:4)
Evet idaremizde bize destek olur (Görüşmeci:5)
Evet benim için yeterli fırsatlar var özellikle kurumun bahçe ve açık hava alanları mükemmel (Görüşmeci:6)
Evet hem maddi hem manevi fırsatlarımız mevcut (Görüşmeci:7)
İmkanlar yeterli ama belki fırsatları biz değerlendiremiyoruz (Görüşmeci:8)
Fırsat isteyen herkese fırsatlar idaremiz velilerimiz tarafından sağlanıyor. (Görüşmeci:9)
Mesleki gelişim için bakanlıktan okula kadar her yer bize fırsat veriyor destek veriyor ama biz almak istersek alıyoruz (Görüşmeci:10)
İsteyen her öğretmene neyse gelişimi için yeterli düzeyde fırsatlar sağlamaktadır (Görüşmeci:11)
İmkanlar sunuluyor kullanmak biz öğretmenlerin elinde. (Görüşmeci:13)
İdaremiz bize her konuda yardımcı oluyor maddi ve manevi olarak destekçimiz (Görüşmeci:14)
İsteyen öğretmene her türlü fırsat ve imkan sağlanan bir okuldayız (Görüşmeci:15)

Öğretmenlerden mesleki gelişimleri için fırsat sağlanmasına ilişkin görüşleri “Yetersiz” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

- Fiziki olarak evet ama sosyal ve duygusal anlamda yetersiz (Görüşmeci:2)*
Mesleki gelişim hepimiz için önemli ama zaman içerisinde monotonluk oluşuyor. Bunun engellenmesi için sınıf içinde kullanabileceğimiz hizmet içi eğitimler planlanmalıdır (Görüşmeci:12)
Mesleki gelişim için çabalayan öğretmenler her mecrada kendilerine yeni fırsatlar yakalayabiliyorlar okulumuzda mesleki gelişim için yeterli fırsatları bize sunmuyor (Görüşmeci:16)

Öğretmenlerden mesleki gelişimleri için fırsat sağlanmasına ilişkin görüşleri “Sunulmuyor” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

- Hayır maalesef. Alanıma yönelik farklı yaklaşımlar uygulamak istediğimde kalıpların dışına çıktığım için yeni fırsatlar verilmiyor. (Görüşmeci:3)*

Öğretmenlerin okul başarılarında tutarlı olmalarına ilişkin görüşleri analiz edilerek bulgular Tablo 4.13’te verilmiştir.

Tablo 4.13. Öğretmenlerin Okul Başarılarında Tutarlı Olmalarına İlişkin Görüşleri

Tema	Kod	f	
Okul başarılarında tutarlı olma	Tutarlıdır	12	1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16
	Tutarlı değil	2	2, 12

Tablo 4.13'te öğretmenlerin okul başarılarında tutarlı olmalarına ilişkin görüşleri “*Tutarlıdır*” ve “*Tutarlı değil*” kodları ile verilmiştir. Öğretmenlerin görüşlerinde ön plana çıkan görüş tutarlı iken iki öğretmen ise tutarlı olmadığı şeklinde görüş bildirmiştir. Öğretmenlerin görüşleri aşağıda doğrudan alıntılarla verilmiştir.

Öğretmenlerden okul başarılarında tutarlı olmalarına ilişkin görüşleri “*Tutarlıdır*” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

- Tutarlıdır. Kurulda alınan kararlar herkes tarafından uygulanır. (Görüşmeci:1)*
Öğretmenlerin başarıya yönelik görüşleri birbiriyle tutarlıdır öğrencilerde oluşacak istedik davranışlar hedeflenir (Görüşmeci:3)
Tutarlıdır çünkü bu okulun başarısının asıl sebebi öğretmenlerin başarıya olan tutkularıdır. (Görüşmeci:4)
Başarı odaklı bir öğretmen grubuyuz bu konuda çelişki olmaz (Görüşmeci:5)
Evet tutarlı çünkü Denizli'nin en güzide okulunda görev yapıyoruz ve başarımızın devamını istiyoruz (Görüşmeci:6)
Kesinlikle tutarlıdır. Yılların birikimi ile başarıya ulaşan yolları keşfetmiş durumdayız (Görüşmeci:7)
Başarı söz konusu olduğunda herkesin görüşü olumlu yönde tutarlıdır (Görüşmeci:8)
Başarı konusunda herkes hemfikirdir tutarsızlık söz konusu değildir (Görüşmeci:9)
Başarı konusunda çelişen noktalarımız olmasa da herkes kendi sınıfında kendi planını uyguluyor. İşleyiş ayrı olsa da hedef başarı (Görüşmeci:10)
Üretiminin başarı için yol ve yöntemi farklı olsa da başarıya yönelik görüşleri tutarlıdır (Görüşmeci:11)
Okul başarısı göreceli olsa da sosyal ve toplumsal kazanımlarımız bir öğretmenler için ön plandadır ve bu yönde tutarlılık göstermektedir (Görüşmeci:13)
Biz altı kişilik bir ekibiz ve her şeyi ortak görüşle birlikte yaparız bu sebeple herhangi bir çelişki olmaz (Görüşmeci:14)
Evet kararlarımız her zaman ortak olduğu için başarıya yönelik görüşlerimiz de birdir. (Görüşmeci:15)
Öğretmen arkadaşlarla okulun başarısına yönelik görüşlerimiz birbirimiz ile tutarlıdır başarı için gereken tüm emeği hep birlikte sarf ederiz (Görüşmeci:16)

Öğretmenlerden okul başarılarında tutarlı olmalarına ilişkin görüşleri “*Tutarlı değil*” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

- Tutarlı değildir. Çelişkiler var. Bazı öğretmenler akademik kaygının içindeyken bazıları sadece görsele hitap ediyor. (Görüşmeci:2)*
Başarı odaklı bir çalışma hakim olsa da okul öncesi eğitimde başarı göstergesi her öğretmen için farklı olabiliyor. Kimi dans eğitimini önemserken kimi okuma yazma becerisi geliştirmeyi başarı göstergesi olarak kabul ediyor. Bu gibi çelişkiler mevcut olabiliyor (Görüşmeci:12)

Öğretmenlerin okuldaki öğrencilerle ilgili fikir alışverişlerine ilişkin görüşleri analiz edilerek bulgular Tablo 4.14'te verilmiştir.

Tablo 4.14. Öğretmenlerin Okuldaki Öğrencilerle İlgili Fikir Alışverişine İlişkin Görüşleri

Tema	Kod	f	
Öğrencilerle ilgili fikir alışverişi	<i>Genellikle</i>	12	1, 4, 5, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16
	<i>İhtiyaç halinde</i>	4	2, 3, 6, 8

Tablo 4.14’te öğretmenlerin okuldaki öğrencilerle ilgili fikir alışverişlerine ilişkin görüşleri “Genellikle” ve “İhtiyaç halinde” kodları ile verilmiştir. Öğretmenlerin görüşlerinde ön plana çıkan görüş büyük ölçüde genellikle görüşüldüğü şeklinde iken bunu ihtiyaç halinde görüşüldüğü şeklinde görüşler izlemiştir. Öğretmenlerin görüşleri aşağıda doğrudan alıntılarla verilmiştir.

Öğretmenlerden okuldaki öğrencilerle ilgili fikir alışverişlerine ilişkin görüşleri “Genellikle” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

Evet konuşur yardımlaşırız. (Görüşmeci:1)

Evet öğrencilerimiz hakkında ortak görüşmelerimiz ve birbirimize desteklerimiz çok olur (Görüşmeci:4)

Konuşuruz bilgi alışverişi yaparız. Öğrenci ve veliler hakkında paylaşımlarımız çok olur (Görüşmeci:5)

Devamlı istişare halindeyizdir severiz paylaşmayı (Görüşmeci:7)

Genelde herkes görüşür konuşur paylaşır bazı öğretmenler konuşmayabilir. Ama genel olarak aktif fikir alışverişi yaparız (Görüşmeci:9)

Evet konuşur paylaşırız. Farklı yol ve yöntemleri öneririz birbirimize. (Görüşmeci:10)

Öğrencilerin eğitim durumları ile ilgili görüşüyoruz arkadaşlar ile fikir alışverişinde bulunuruz (Görüşmeci:11)

Ortak yapılan toplantılarda zümre toplantılarında bol bol bilgi alış verişi yapılır (Görüşmeci:12)

Kesinlikle görüşürüz. Akıl alırız fikir alışverişi yaparız. Yol yönetimi sorar teknik alırız. Gelişir değişiriz (Görüşmeci:13)

Tüm konularda olduğu gibi öğrencilerin eğitim durumu hakkında da fikir alışverişi yaparız (Görüşmeci:14)

Evet her zaman olumlu yada olumsuz her konuda bilgi alışverişi yapıyoruz (Görüşmeci:15)

Okuldaki öğretmen arkadaşlarla öğrencilerimiz hakkında bilgi alışverişinde bulunuruz aklımıza takılan konularda yetersiz olduğumuzu düşündüğümüz noktalarda arkadaşlarımızın desteğini her zaman alırız (Görüşmeci:16)

(Görüşmeci:16)

Öğretmenlerden okuldaki öğrencilerle ilgili fikir alışverişlerine ilişkin görüşleri “İhtiyaç halinde” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

İhtiyaç olduğunda bazen fikir alışverişi yapıyor ama herkesin kendi doğrusu vardır bu okulda. (Görüşmeci:2)

Gerekli durumlarda öğrenciler hakkında bilgi alışverişi yaparız ve uygulamaya dönüştürürüz (Görüşmeci:3)

İhtiyaç varsa soran olursa herkes herkese destek çıkar bu okulda (Görüşmeci:6)

İhtiyaca istinaden konuşur paylaşırız (Görüşmeci:8)

4.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Öğretmenlerin “süreklilik bağlılığı” hakkındaki görüşleri nelerdir?” şeklindedir. Öğretmenlerin süreklilik bağlılığı hakkındaki görüşleri aşağıda ve ilerleyen sayfalarda verilmiştir.

Öğretmenlerin okuldaki iyi arkadaşlık ilişkilerine ilişkin görüşleri analiz edilerek bulgular Tablo 4.15’te verilmiştir.

Tablo 4.15. Öğretmenlerin Okuldaki İyi Arkadaşlık İlişkilerine İlişkin Görüşleri

Tema	Kod	f	
İyi arkadaşlık ilişkileri	Oldukça fazla	12	1, 3, 5, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16
	Az	3	4, 6, 8
	Yok	1	2

Tablo 4.15’te öğretmenlerin okuldaki iyi arkadaşlık ilişkilerine ilişkin görüşleri “Oldukça fazla”, “Az” ve “Yok” kodları ile verilmiştir. Öğretmenlerin okuldaki iyi arkadaşlık ilişkilerine yönelik ön plana çıkan görüş oldukça fazla olduğu yönündedir. Bunu az olarak belirtenler izlerken olmadığı yönünde bir öğretmen görüş bildirmiştir. Öğretmenlerin görüşleri aşağıda doğrudan alıntılarla verilmiştir.

Öğretmenlerden okuldaki iyi arkadaşlık ilişkilerine ilişkin görüşleri “Oldukça fazla” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

- Evet oldu ve hala devam eden arkadaşlıklarım var. (Görüşmeci:1)*
Evet arkadaşlarımın çoğu öğretmendir. (Görüşmeci:3)
Evet en yakın arkadaşım bu okulda (Görüşmeci:5)
Evet yıllardır aynı okulda çalıştığım için bir çok arkadaşım çok yakın arkadaşım oldu (Görüşmeci:7)
25 yıldır bu kurumdayım ve pek çoğu en iyi ve en yakın arkadaşlarımdır (Görüşmeci:9)
Oldu hala görüşürüz (Görüşmeci:10)
Evet çalıştığım bir çok arkadaşım zaman içerisinde en iyi arkadaşım oldu (Görüşmeci:11)
Evet en yakın arkadaşım bulunduğum okuldan (Görüşmeci:12)
Yıllarca birçok okulda çalıştım ve her kurumdan en az birer tane samimi içten arkadaş oldu ve hepsiyle hala görüşmekteyim (Görüşmeci:13)
Evet oldu en yakın arkadaşım hep birlikte çalıştığım arkadaşımıdır (Görüşmeci:14)
Evet oldu. Her okulda olmasa da genel olarak çalıştığım her okulda iyi arkadaşım vardır (Görüşmeci:15)
Çalışma ortamındaki arkadaşlarımız zaman içerisinde sosyal çevremizi de oluşturduğu için en iyi arkadaşım olan birçok öğretmen var (Görüşmeci:16)

Öğretmenlerden okuldaki iyi arkadaşlık ilişkilerine ilişkin görüşleri “Az” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

- Evet azda olsa en iyi arkadaşım olan oldu (Görüşmeci:4)*
Azda olsa evet (Görüşmeci:6)
Çalıştığım her kurumda mutlaka en az bir tane iyi arkadaşım olmuştur ve bu kurumda da varlar (Görüşmeci:8)

Öğretmenlerden okuldaki iyi arkadaşlık ilişkilerine ilişkin görüşleri “Yok” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

- Kurum içerisinden samimi arkadaş edinmeyi doğru bulmuyorum. (Görüşmeci:2)*

Öğretmenlerin okul dışında ailecek görüşmelerine ilişkin görüşleri analiz edilerek bulgular Tablo 4.16’da verilmiştir.

Tablo 4.16. Öğretmenlerin Okul Dışında Ailecek Görüşmelerine İlişkin Görüşleri

Tema	Kod	f	
Okul dışında ailecek görüşme	Bazıları	14	1, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16
	Görüşmüyorum	2	2, 6

Tablo 4.16’da öğretmenlerin okul dışında ailecek görüşmelerine ilişkilerine ilişkin görüşleri “Bazıları” ve “Görüşmüyorum” kodları ile verilmiştir. Öğretmenlerin okul dışında ailecek görüşme konusunda bazılarının görüştüğü ön plana çıkmıştır. İki öğretmen ise görüşmeler katılmadığı şeklinde görüş bildirmiştir. Öğretmenlerin görüşleri aşağıda doğrudan alıntılarla verilmiştir.

Öğretmenlerden okul dışında ailecek görüşmelerine ilişkilerine ilişkin görüşleri “Bazıları” ve “Görüşmüyorum” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

- Bazıları görüşüyor fakat ben ve ailem pek dahil olmayız. (Görüşmeci:1)*
Evet ama tabii ki de okuldaki tüm öğretmenler değil bazıları ile görüşürüz (Görüşmeci:3)
Gruplar halinde ailece görüşenler de var (Görüşmeci:4)
Evet genelinin ailesini tanıyorum ve gelip gitmişliğimiz vardır (Görüşmeci:5)
Evet birbirimizin aileleri ile de görüşüyoruz (Görüşmeci:7)
Evet görüşürler. Ben bekar ve çocuklu bir anne olduğum için aile ortamında bulunmasam da bayan bayana oturmalara katılıyorum (Görüşmeci:8)
Bir kısmı görüşürler. Kalabalık bir kurum olduğumuz için herkesin ailesi ile görüşülmesi pek mümkün değil (Görüşmeci:9)
Gerekli zamanlarda görüşürüz devamlı değil ama (Görüşmeci:10)
Kurumdaki tüm öğretmenler ailecek görüşmeler de bazı öğretmenler ailecek görüşürler (Görüşmeci:11)
İki üç aile görüşüyoruz. Ailecek görüşmek tüm öğretmenler ile pek mümkün değil. Hayat görüşleri yaşam tarzları farklı olabiliyor (Görüşmeci:12)
Ailelerle yapılan etkinliklerde görüşsek de ailece ev ortamında buluşma görüşme en yakın arkadaşlarımızla oluyor (Görüşmeci:13)
Biz okul öncesi grubu öğretmenlerle ailecek de görüşüyoruz (Görüşmeci:14)
Daha öncede bahsettiğim gibi branşlar bazında ailece görüşmeler mevcuttur. (Görüşmeci:15)
Tüm öğretmenler ailece görüşmeler de birkaç arkadaş olarak ailece görüşmeler yapıyoruz (Görüşmeci:16)

Öğretmenlerden okul dışında ailecek görüşmelerine ilişkilerine ilişkin görüşleri “Görüşmüyorum” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

- Görüşebilirler fakat ben tercih etmiyorum. (Görüşmeci:2)*
Genelde görüşürler ben bekar olduğum için pek katılmıyorum (Görüşmeci: 6)

Öğretmenlerin okuldaki meslektaşların özel günlerinde birbirlerinin yanlarında olmaya ilişkin görüşleri analiz edilerek bulgular Tablo 4.17’de verilmiştir.

Tablo 4.17. Öğretmenlerin Okuldaki Meslektaşların Özel Günlerinde Birbirlerinin Yanında Olmalarına İlişkin Görüşleri

Tema	Kod	f	
Özel günlerinde yanında olma	Her zaman	12	1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 13, 14, 15, 16
	Kişiye göre değişir	4	2, 4, 10, 12

Tablo 4.17’de öğretmenlerin okuldaki meslektaşların özel günlerinde birbirlerinin yanlarında olmaya ilişkin görüşleri “*Her zaman*” ve “*Kişiyeye göre değişir*” kodları ile verilmiştir. Öğretmenlerin okuldaki meslektaşların özel günlerinde her zaman birbirlerinin yanlarında oldukları görüşü ön plana çıkmaktadır. Bununla birlikte kişiyeye göre değiştiği yönünde görüş bildirenler de bulunmaktadır. Öğretmenlerin görüşleri aşağıda doğrudan alıntılarla verilmiştir.

Öğretmenlerden okuldaki meslektaşların özel günlerinde birbirlerinin yanlarında olmaya ilişkin görüşleri “*Her zaman*” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

- Özel günlerde birliktelik her zaman vardır. (Görüşmeci:1)*
Evet özel günlerde bir arada olmak bizim için önemlidir. (Görüşmeci:3)
Evet samimi olmasam da özel günlerde herkesin yanında olmaya çalışırım (Görüşmeci:5)
Genelde herkes para olarak katılıyor. (Görüşmeci:6)
Özel günlerde birlikteliğimiz daha güçlüdür (Görüşmeci:7)
Okul kasası için para toplarız böyle özel günlerde oradan harcamalar yapılır. Herkes gitmese de parasal destek herkes tarafından sağlanır (Görüşmeci:8)
Katılırız hemen organize olur hediyemizi alır gideriz (Görüşmeci:9)
Özel günlerde bir arada olmaya dikkat ederiz (Görüşmeci:11)
Bu konu kurumumuz için önemlidir. İmkani olan müsait olan herkes bu özel günlerde arkadaşını yalnız bırakmaz (Görüşmeci:13)
Özel günler bizler için önemlidir ihmal etmeyiz (Görüşmeci:14)
Evet özel günlere özellikle okul müdürümüz çok ehemmiyet veriyor (Görüşmeci:15)
Okulun organize ettiği özel günlerde tüm arkadaşlar katılım sağlarlar (Görüşmeci:16)

Öğretmenlerden okuldaki meslektaşların özel günlerinde birbirlerinin yanlarında olmaya ilişkin görüşleri “*Kişiyeye göre değişir*” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

- Ara sıra kişiyeye bağlı olarak yanlarında olurlar. (Görüşmeci:2)*
Genel olarak evet ama gruptan uzak duran kişiler için kimse bu özel günleri düşünmez (Görüşmeci:4)
Genelde özel günlerde yanlarında oluruz ama bizi istemeyen olursa bizde gitmeyiz (Görüşmeci:10)
Özel günlerde samimi olduğumuz arkadaşlarımız için bir araya geliriz (Görüşmeci:12)

Öğretmenlerin okuldaki mola saatlerinde birlikte vakit geçirmelerine ilişkin görüşleri analiz edilerek bulgular Tablo 4.18’de verilmiştir.

Tablo 4.18. Öğretmenlerin Okuldaki Mola Saatlerinde Birlikte Vakıtime Geçirmelerine İlişkin Görüşleri

Tema	Kod	f	
Mola saatlerinde birliktelik	<i>Ara sıra</i>	6	2, 5, 6, 8, 14, 16
	<i>Mola yok</i>	5	1, 4, 7, 11, 15
	<i>Fırsat buldukça</i>	5	3, 9, 10, 12, 13,

Tablo 4.18’de öğretmenlerin okuldaki mola saatlerinde birlikte vakit geçirmelerine ilişkin görüşleri “*Ara sıra*”, “*Mola yok*” ve “*Fırsat buldukça*” kodları ile verilmiştir. Öğretmenlerin okuldaki mola saatlerinde birlikte vakit geçirmeleri konusunda çoğu ara sıra şeklinde görüş bildirirken buna yakın öğretmenin mola olmadığı (okulöncesinde ders arası ve mola bulunmamaktadır) ve fırsat buldukça şeklinde görüş bildirdikleri görülmüştür. Ara sıra ve fırsat buldukça görüşenler ise stajyer olması, yemek, uyku ve beslenme saatlerindeki birliktelikleri kast etmektedirler. Öğretmenlerin görüşleri aşağıda doğrudan alıntılarla verilmiştir.

Öğretmenlerden okuldaki mola saatlerinde birlikte vakit geçirmelerine ilişkin görüşleri “*Ara sıra*” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

- Fırsat buldukça ara sıra vakit geçirebiliyoruz. (Görüşmeci:2)*
Pek molamız olmuyor stajyer varsa belki o zaman arkadaşlarımızla kahve muhabbeti yapıyoruz (Görüşmeci:5)
Sınıftan uzaklaşmamak için ancak karşı sınıftaki arkadaşım bazen vakit geçirebiliyorum. (Görüşmeci:6)
Çok nadir elimize geçen molalarda yalnız kalmak istemem hemen arkadaşlarımızla vakit geçirmek isterim (Görüşmeci:8)
Arada küçük bir mutfak alanımız var belirli saatlerde orada çay molası vermeyi birlikte konuşup muhabbet etmeyi çok seviyoruz (Görüşmeci:14)
Gün içerisinde mola için fazla fırsat bulamazsak da bulduğumuz küçük aralarda bir araya gelerek vakit geçirmekten hoşlanırsınız (Görüşmeci:16)

Öğretmenlerden okuldaki mola saatlerinde birlikte vakit geçirmelerine ilişkin görüşleri “*Mola yok*” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

- Okul öncesinde mola saatimiz olmadığı için maalesef birlikte zaman geçiremiyoruz. (Görüşmeci:1)*
Mola saati uygulaması okul öncesine gelsin inşallah o zaman olur (Görüşmeci:4)
Mola saatimiz olunca geçirmeyi planlıyoruz. Bakanlıktan müjde bekliyoruz (Görüşmeci:7)
Mola saatimiz yoktur olursan birlikte zaman geçirmeyi isteriz (Görüşmeci:11)
Resmi mola saatimiz olmasa da arada fırsat buldukça arkadaşlarla vakit geçirmek beni motive ediyor (Görüşmeci:15)

Öğretmenlerden okuldaki mola saatlerinde birlikte vakit geçirmelerine ilişkin görüşleri “*Fırsat buldukça*” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

- Evet boş zamanlarımda arkadaşlarımızla hemen bir araya gelirim (Görüşmeci:3)*
Evet molalar bizim motivasyon saatimizdir (Görüşmeci:9)
Stajyerim olduğu için evet molaya çıkıyorum ve arkadaşlarımızla birlikte vakit geçiriyorum (Görüşmeci:10)
Mola saatinde samimi olduğum kişilerle bir araya gelirim (Görüşmeci:12)
Ders sonrası mutlaka bir araya gelir görüşürüz (Görüşmeci:13)

Öğretmenlerin okuldaki meslektaşlarla tatillerde iletişimin sürmesine ilişkin görüşleri analiz edilerek bulgular Tablo 4.19’da verilmiştir.

Tablo 4.19. Öğretmenlerin Okuldaki Meslektaşlarla İletişimin Sürmesine İlişkin İlişkin Görüşleri

Tema	Kod	f	
Tatillerde iletişim	<i>Büyük ölçüde</i>	11	3, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16
	<i>Bazılarıyla</i>	4	1, 4, 6, 11
	<i>Nadir</i>	1	2

Tablo 4.19’da öğretmenlerin okuldaki meslektaşlarla tatillerde iletişimin sürmesine ilişkin görüşleri “*Büyük ölçüde*”, “*Bazılarıyla*” ve “*Nadir*” kodları ile verilmiştir. Öğretmenler okuldaki meslektaşlarla tatillerde iletişimin büyük ölçüde sürdüğünü bildirmişlerdir. Bunu bazılarıyla sürdüğü şeklinde görüş bildirenler izlerken nadiren dürdüğünü belirten öğretmen de bulunmaktadır. Öğretmenlerin görüşleri aşağıda doğrudan alıntılarla verilmiştir.

Öğretmenlerden okuldaki meslektaşlarla tatillerde iletişimin sürmesine ilişkin görüşleri “*Büyük ölçüde*” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

- Kesinlikle evet çünkü birçoğu yakın arkadaşım (Görüşmeci:3)*
- En yakın arkadaşım var onunla her zaman görüşüyorum ama kendi grubundaki kişilerle görüşür buluşuruz. (Görüşmeci:5)*
- Yaz tatilinde birlikte tatillere gidecek kadar devam ederiz görüşmeye (Görüşmeci:7)*
- Hafta sonları bile günlerde bir araya gelebiliyoruz. (Görüşmeci:8)*
- Evet. Evlerimiz yakın olan arkadaşlarımızla devamlı görüşüyoruz (Görüşmeci:9)*
- Mutlaka görüşürüm en azından telefon ile konuşurum (Görüşmeci:10)*
- Evet ara tatillerde yaz tatilinde görüşürüz (Görüşmeci:12)*
- Özlerim arkadaşlarımı arar sorar fırsat varsa görüşürüz bile (Görüşmeci:13)*
- Anaokulu bünyesindeki arkadaşlarımla devamlı görüşüyorum tatillerde bile iletişimi hiç kesmeyiz (Görüşmeci:14)*
- Evet her türlü imkanları kullanır mutlaka görüşürüz (Görüşmeci:15)*
- Okul yaşantımız hayatımızın büyük bölümünü kapsadığı için okullar tatile girdiğinde de kurumda çalışan öğretmen arkadaşlarla iletişimimiz her yönden devam eder (Görüşmeci:16)*

Öğretmenlerden okuldaki meslektaşlarla tatillerde iletişimin sürmesine ilişkin görüşleri “*Bazılarıyla*” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

- Bazı arkadaşlarımla ve bazen devam eder. (Görüşmeci:1)*
- Evet sevdiğim arkadaşlarımla görüşürüm (Görüşmeci:4)*
- Bazılarıyla bazen devam eder (Görüşmeci:6)*
- Tatillerde bazı yakın arkadaşlarla ailece görüşürüz (Görüşmeci:11)*

Öğretmenlerden okuldaki meslektaşlarla tatillerde iletişimin sürmesine ilişkin görüşleri “*Nadir*” şeklinde olanlar şunları söylemiştir.

- Nadiren iletişime geçerim. (Görüşmeci:2)*

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin duygusal bağlılıklarına ilişkin olarak öğretmenlerin okuldaki duygusal bağlılığa ilişkin öğretmen görüşleri genel olarak çok iyi şekilde belirtilmiştir. Bunu sınırlı düzeyde olarak bildirenler de bulunmaktadır. Bu durum okulda öğretmenler arasında duygusal bağın çok iyi olduğunu göstermektedir. Öğretmenler arasında duygusal bağın güçlü olması öğretmenlerin okula aidiyetlerini ve bağlılıklarını da doğrudan etkileyerek okulun etkililiğini arttıracaktır.

Öğretmenlerin okuldaki duygusal bağlılığa geliştirmek için yapılacak çalışmaların başında ortak paydayı arttırma ileri sürülürken objektif olma ve doğru iletişim şeklinde görüşler ileri sürülmüştür. Öğretmenlerin ortaklaşa yapacakları ya da herkesin katılım sağlayacağı sosyal, kültürel, sportif ve sanatsal etkinliklerin öğretmenler arasındaki duygusal bağlılığı geliştireceği düşünülmektedir.

Öğretmenlerin okuldaki sosyal birlikteliğe büyük kısmının güvendiği görülürken kısmen güvenenler de bulunmaktadır. Öğretmenler arasında sosyal birlikteliğe güven olması birlikte iş yapmaları ve etkinliklere katılmalarına imkan sağlayacaktır. Bu durum ise okuldaki sosyal kültürel vb. etkinliklerin sayı ve nitelik olarak artmasına imkan sağlayarak bağlılığı arttıracaktır.

Okulda dışındaki samimiyete ilişkin öğretmenlerin büyük kısmı çoğunun samimiyetlerini sürdürdüğü şeklinde iken bazılarının bunu sürdürdüğünü bildirenler de olmuştur. Okul dışında samimiyetin çoğu ve bazıları tarafından sürdürülmesi öğretmenler arası bağlılığın okulla sınırlı kalmadığı ve okul dışında da sürdüğünü göstermiştir.

Öğretmenlerin normatif bağlılıkları hakkındaki görüşleri okulda olumsuz durumda sorumluluğu paylaşmaya yönelik olarak çoğu paylaşılmadığı yönünde görüş bildirirken bir kısmı paylaşıldığı, duruma bağlı olduğu ve kısmen paylaşıldığı yönünde görüş bildirmiştir. Olumsuz durumlarda sorumluluğun büyük ölçüde paylaşılmadığı söylenebilir.

Okulda sorunlarda yardımlaşmaya ilişkin öğretmenlerin büyük kısmı yardımlaşıldığını bildirirken yardımlaşılmadığı ve duruma göre değiştiği şeklinde görüşlerde ileri sürülmüştür. Sorunların çözümünde yardımlaşılması okuldaki sorunların çözümünün çok kısa sürede ve işbirliği ile çözümü kavuşmasına imkan vererek okul ve çalışanlar açısından önemli avantajlar sağlayabilecektir.

Okulun amaçlarını gerçekleştirmede kenetlenme konusunda öğretmenlerin büyük kısmı kenetlenilerek okulun amaçlarını gerçekleştirmeye çalışıldığını ifade etmişlerdir. Okulun amaçlarını gerçekleştirmede iş bölümü ve işbirliği çok önemlidir. Okul amaçlarına kolektif bir çalışma ile ulaşabilir.

Okulda değer, beklenti ve normlara uygun davranmaya ilişkin öğretmenlerin tamamına yakını uygun davranışlar sergilediğini belirtmişlerdir. Okul iklimi ve kültürünün oluşması ve sürdürülmesinde okulun değer, beklenti ve normlarına uygun davranılması gerekmektedir. Bu bakımdan oldukça önemli bir konuda uygun davranışlar sergilenmesi önemlidir.

Öğretmenlerin geneli okulun bürokratik yapısını demokratik olarak nitelerken geriye kalanları da destekleyici olarak nitelemektedir. Okulun demokratik ve destekleyici bürokratik yapısının istenen niteliklerde olduğunu ortaya koymaktadır. Bu yapının okulun amaçlarına ulaşmasına katkı sağlayacağı gibi çalışanların motivasyonlarını arttırmada, bağlılık ve aidiyetlerini yükseltmede de katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Öğretmenlerin bilişsel bağlılık hakkındaki görüşleri okulda verilen sorumlulukları çoğu yeterli görürken bir kısmı ise çok fazla olarak görmektedir. Sorumlulukların yeterli görülmesi olağan bir durum olmakla birlikte yarıya yakın kısmının çok fazla olarak görmesi bu konuda dikkatli olmayı gerektirmektedir.

Öğretmenlerin tamamının okuldaki akademik başarıya önem verildiğini belirtmektedir. Bu durum akademik başarı ile ilgilenmenin okulöncesi döneme kadar indirgenildiğini göstermektedir. Bu durum pedagojik açıdan üzerinde düşünülmesi gereken bir konuda olarak görülmelidir.

Öğretmenlerin mesleki gelişimleri için fırsat sağlanmasıyla ilgili olarak büyük kısmı yeterli desteğin sağlandığını belirtmektedir. Öğretmenlerin gelişen ve değişen şartlara göre mesleki gelişimlerinin desteklenmesi son derece önemlidir.

Öğretmenlerin büyük kısmının okul başarılarında tutarlı olduklarını belirttikleri görülmüştür. Öğretmenlerin okullarının başarıları için hep birlikte ve tutarlı bir şekilde çalıştıkları görülmüştür.

Öğretmenlerin büyük kısmı genellikle okuldaki öğrencilerle ilgili fikir alışverişlerinin yapıldığını belirtmiştir. Bunun yanında ihtiyaç halinde de öğrencilerle ilgili görüşmelerin yapıldığı görülmektedir. Bu durumlar öğrencilerle ilgili sürecin izlendiği ve takip edildiğini göstermektedir. Bu durum okulun etkililiğini ve çalışanların bağlılığını göstermektedir.

Öğretmenlerin süreklilik bağlılığı hakkındaki görüşleri okuldaki iyi arkadaşlık ilişkilerinin oldukça fazla olduğu yönünde görüşler ön plana çıkmıştır. Bu durum okul çalışanlarının ilişkilerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durum ise okuldaki bağlılıkların da yüksek olduğunun göstergesidir.

Öğretmenlerin okul dışında ailecek bazılarını görüştikleri görülmüştür. Öğretmenlerin ailecek okul dışında görüşmeleri bağlılıklarının okulla sınır olmadığı ve dışarda da sürdüğünü göstermektedir. Bu ise bağlılık ve samimiyetin daim olduğunu ortaya koymuştur.

Öğretmenlerin her zaman ve kişiye göre değişen şekillerde okuldaki meslektaşların özel günlerinde birbirlerinin yanlarında oldukları görülmüştür. Öğretmenlerin okul dışında özel günlerinde de birbirlerinin yanında olmaları bağlılıklarının ve iyi ilişkilerinin okul dışında da devam ettiğini göstermiştir.

Öğretmenlerin okulöncesi eğitimlerinde mola olmadığını buna rağmen ara sıra ve fırsat buldukça birlikte olduklarını belirttikleri görülmüştür. Ara sıra ve fırsat buldukça görüşen öğretmenler ise stajyer olması, yemek, uyku ve beslenme saatlerindeki birliktelikleri kast etmektedirler.

Öğretmenlerin okuldaki meslektaşlarla tatillerde de büyük ölçüde iletişimlerini sürdürdüklerini belirttikleri görülürken bazılarıyla iletişimini sürdürdüğünü bildiren öğretmenler de bulunmaktadır. Öğretmenlerin tatillerde bile iletişimlerini sürdürmeleri aralarındaki bağın sadece okulla ilgili olmadığı ve okulla sınırlı kalmadığını göstermektedir. Bu durum ekip ruhunun ve bağlılığın yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

5.2. Öneriler

1. Öğretmenlerin okuldaki duygusal bağlılıklarını geliştirmek için ortak paydalarını arttırmak için faaliyetler yapılabilir.
2. Öğretmenlerin okuldaki sosyal birlikteliklerini arttırıcı çalışmalar yapılabilir.
3. Öğretmenlerin okuldaki normatif bakımdan okuldaki olumsuz durumda sorumluluğu paylaşmamalarının nedenleri araştırılabilir.
4. Öğretmenler okuldaki bürokratik yapıyı demokratik ve destekleyici olarak nitelenebilir. Bunun eğitime yansımalarına ilişkin çalışmalar yapılabilir.
5. Öğretmenlerden bazıları okulda verilen sorumlulukları çok fazla olarak nitelmiştir. Bunun sebepleri araştırılabilir.

6. Öğretmenlerin tamamı okulda akademik başarıya önem verildiğini belirtmiştir. Okulöncesinde akademik başarıdan kastın ne olduğu ve nasıl önem verildiği araştırılabilir.
7. Öğretmenlerin mesleki gelişimlerini sürdürmek için yaptıkları çalışmalarla ilgili araştırma yapılabilir.
8. Okulöncesi eğitim okullarında da mola aralarının verilmesi için girişimlerin sürdürülmesi ve insani bir hak olarak mola aralarının verilmesi sağlanabilir.
9. Okulöncesinde yapılan bu araştırma diğer kademelerde de yapılarak sonuçlar karşılaştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Aven, F. F., Parker, B., & McEvoy, G. M. (1993). Gender and attitudinal commitment to organizations: A meta-analysis. *Journal of Business Research*, 26, 63-73.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayın Dağıtım, 2. Baskı, Ankara.
- Bayraktaroğlu, S. , Yılmaz, S. E., Can, M. (2014). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi* 2 / 3 (Temmuz 2014): 99-122 .
- Carron, A. V. (1982). Cohesiveness in Sport Groups: Interpretations and Considerations. *Journal of Sport psychology*, 4(2), 123-138.
- Carron, A. V., Colman, M. M., Wheeler, J., & Stevens, D. (2002). Cohesion and performance in sport: A meta analysis. *Journal of sport and exercise psychology*, 24(2), 168-188.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Chang, J. C., Yeh, Y. M., Chen, S. C., & Hsiao, H. C. (2011). Taiwanese technical education teachers' professional development: An examination of some critical factors. *Teaching and teacher education*, 27(1), 165-173.
- Cohen, S. B. (1994). *Effects of attributional retraining and positive peer support training on team cohesion, performance, and participant satisfaction* (Doctoral dissertation, Hofstra University).
- Çimen, M. (2022). *Lise öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Çöl, G. ve Gül, H. (2005). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 291-306.
- Demircan Çakar N., Ceylan, A. (2005). İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), 52-66.
- Ersoy, S. (2007). *Kariyer geliştirme programlarının örgütsel bağlılığa etkisi: tekstil sektöründe karşılaştırmalı bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Evans, C. R., & Dion, K. L. (1991). Group cohesion and performance: A metaanalysis. *Small group research*, 22(2), 175-186.

- Fuller, B., Waite, A., & Torres Iribarra, D. (2016). Explaining teacher turnover: School cohesion and intrinsic motivation in Los Angeles. *American Journal of Education*, 122(4), 537-567.
- Hamilton, B. H., Nickerson, J. A., & Owan, H. (2003). Team incentives and worker heterogeneity: An empirical analysis of the impact of teams on productivity and participation. *Journal of Political Economy*, 111(3), 465-497.
- Hodgkinson, C. (2008). *Yönetim Felsefesi, Örgütsel Yaşamda Değerler ve Motivasyon. (1b)*. (çev. İ.Anıl ve B. Doğan), İstanbul: Beta.
- Hung, H., Gatica-Perez, D. (2010). Görsel-İşitsel-Görsel Sözsüz Davranışı Kullanarak Küçük Gruplarda Uyumun Tahmin Edilmesi, *IEEE Transactions on Multimedia*, cilt. 12, hayır. 6, s. 563-575, doi: 10.1109/TMM.2010.2055233.
- Hülshager, U. R., Anderson, N., & Salgado, J. F. (2009). Team-level predictors of innovation at work: a comprehensive meta-analysis spanning three decades of research. *Journal of Applied psychology*, 94(5), 1128.
- İşcan, Ö. F. ve Naktiyok, A. (2004). Çalışanların örgütsel bağdaşımalarının belirleyicileri olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 59(1), 182-201.
- Kern, W. (1992). *The effects of group cohesiveness on group conformity and member satisfaction* (Doctoral dissertation, Virginia Tech).
- Köse, H. S. (2021). *Öğretmenlerin karar sürecine katılımı ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Mammadova, İ. (2013). *İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee—organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Mullen, B., & Copper, C. (1994). The relation between group cohesiveness and performance: An integration. *Psychological bulletin*, 115(2), 210
- Öcel, H., ve Aydın, O. (2006). Grup sargınlığı ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikologlar Derneği*, 9, 18-19.
- Özsoy, S.A., Ergül, Ş., Bayık, A. (2001). Bir Yüksekokul Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 17(1-3), 1-16

- Özyavuz, V. M. (2021). *Öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Searle, M., & Swartz, M. (2015). *Teacher Teamwork: How do we make it work?*(ASCD Arias). ASCD.
- Slattery, J. P., Selvarajan, T. T., & Anderson, J. E. (2008). The influences of new employee development practices upon role stressors and work-related attitudes of temporary employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(12), 2268-2293.
- Solmuş, T. (2004). *İş yaşamında duygular ve kişilerarası ilişkiler: Psikoloji penceresinden insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta.
- Şimşek, B. (2013). *Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ve tekstil sektöründe bir araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Türkmen, F. (2016). *Ortaokul yöneticilerinin hizmetkâr liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi (Sinop ili örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Williamson, I. O., Burnett, M. F., & Bartol, K. M. (2009). The interactive effect of collectivism and organizational rewards on affective organizational commitment. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 16(1), 28-43.
- Yalçın, A. ve 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.

EKLER

Ek 1: Araştırma izni



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-16605029-44-87709041
Konu : Anket Uygulama İzni

20/10/2023

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 02.10.2023 tarihli ve 427505 sayılı yazısı.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Demet SÜREK, "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Grup İçi Bağlılığa İlişkin Görüşleri" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli ili Pamukkale ilçesinde bulunan anaokullarında görev yapan öğretmenlere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazıları ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının 2020/2 Nolu "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde 2023/2024 eğitim-öğretim yılı içinde denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, ilgili genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzni Başvuru Taahhütnamesi"nin 16. Maddesi gereği **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Dr. Emre ÇALIŞKAN
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
20/10/2023
Hamit GENÇ
Vali a.
Vali Yardımcısı V.

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüzce Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Hamit GENÇ
Vali a.
Vali Yardımcısı V.

Ek:

1-Anket Formları

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : M.Akif Ersoy Mah. 29 Ekim Bulv.No:174/1
Merkezefendi/DENİZLİ
İnternet Adresi: <http://denizli.meb.gov.tr>
E-Posta: ab20@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: Hüseyin ERKOÇ-V.H.K.İ. / Sefa GELMİŞ-Şef
Telefon No : 0 (258) 234 20 95
Faks : 0 (258) 234 20 99



Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksaron.meb.gov.tr> adresinden **C816-758d-3h70-94a9-127c** kodu ile teyit edilebilir.

Ek 2: Ölçekler

Evrak Tarih ve Sayısı: 20.09.2023-E.426868

Sayın Katılımcımız

Katılacağınız bu çalışma, "Pamukkale Üniversitesi Eğitim Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans" adıyla, Demet SÜREK tarafından 01 Ekim 2023-30 Aralık 2023 tarihleri arasında yapılacak olan "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Grup İçi Bağlılığa İlişkin Görüşleri" konulu proje araştırma uygulamasıdır.

Araştırmanın Hedefi: Denizli ili Pamukkale ilçesinde görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin grup içi bağlılıklarını anlamlı bulmaya ilişkin görüşlerini belirlemeye çalışan bir proje araştırmasıdır. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Grup İçi Bağlılığa İlişkin Görüşlerinin yer aldığı anket çalışması öğretmenlerimizle yüz yüze görüşmeler şeklinde gerçekleştirilecektir.

Araştırmanın Nedeni: Bilimsel Proje araştırması

Araştırmanın Yapılacağı Yer(ler) : Denizli ili Pamukkale İlçesi Anaokulları

Araştırma Uygulaması: Anket ve Görüşme

Araştırma T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nın ve okul/kurum yönetiminin izni ile gerçekleştirilmektedir. Araştırma uygulamasına katılım tamamıyla gönüllülük esasına dayalı olmaktadır. Çalışmada sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplar tamamıyla gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Veriler sadece araştırmada kullanılacak ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

Uygulamalar, kişisel rahatsızlık verecek sorular ve durumlar içermemektedir. Ancak, katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakabilirsiniz.

Katılımı onaylamadan önce sormak istediğiniz herhangi bir konu varsa sormaktan çekinmeyiniz. Çalışma bittikten sonra bizlere telefon veya e-posta ile ulaşarak soru sorabilir, sonuçlar hakkında bilgi isteyebilirsiniz. Saygılarımızla,

Araştırmacı :Demet SÜREK
İletişim Bilgileri :0506 359 60 16
: demay-su@hotmail.com

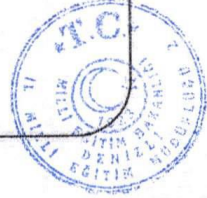
Yukarıda bilgileri bulunan araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.

...../...../.....

İsim-Soyisim İmza:

Katılımcı Adı-Soyadı :

Telefon Numarası :



Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 28.09.2023-E.426868

11

Ek 4. Araştırmada Kullanılacak Sorular

Değerli Öğretmen,

Bu anket, bilimsel bir çalışmada öğretmenlerin görüşlerini belirlemek amacıyla planlanan tezsiz yüksek lisans tezine veri toplamak için geliştirilmiştir. Birinci bölümde kişisel ve mesleki bilgilere ilişkin sorular, ikinci bölümde grup içi bağlılığa ilişkin sorular yer almaktadır. Sizden beklenen, her ifadeye uygun ve açık şekilde sorulara cevap vermenizdir. Toplanan veriler, sadece bilimsel amaçlar için kullanılacak olup hiçbir kişi veya kurum ile paylaşılmayacaktır. Araştırmaya sağlayacağınız katkı ve desteğiniz için teşekkür ederim.

10.201.1.83
3236
2.10.2023

Demet SÜREK
Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
E-posta: demay-su@hotmail.com

BÖLÜM I: KİŞİSEL VE MESLEKİ BİLGİLER

Bu bölümde kişisel ve mesleki bilgilere ilişkin sorular yer almaktadır. Lütfen, istenen bilgileri uygun yere yazınız.

1. Cinsiyetiniz :	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek		
2. Yaşınız :				
3. Medeni durumunuz :	<input type="checkbox"/> Evli	<input type="checkbox"/> Bekar		
4. Görev ünvanınız :	<input type="checkbox"/> Öğretmen	<input type="checkbox"/> Okul Yöneticisi (Müdür/Müdür Yardımcısı)		
5. Görev yaptığınız öğretim kademesi:	<input type="checkbox"/> Okul öncesi	<input type="checkbox"/> İlkokul	<input type="checkbox"/> Ortaokul	<input type="checkbox"/> Lise
6. Öğrenim durumunuz:	<input type="checkbox"/> Ön lisans	<input type="checkbox"/> Lisans	<input type="checkbox"/> Yüksek lisans	<input type="checkbox"/> Doktora
7. Branşınız:				
8 Kıdeminiz(hizmet süreniz):	yıl			
9. Mezun olduğunuz fakülte	<input type="checkbox"/> Eğitim Fakültesi	<input type="checkbox"/> Eğitim Yüksek Okulu	<input type="checkbox"/> Diğer	



Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

BÖLÜM II: ANKET SORULARI

1. Okulunuzdaki öğretmenler arasında "duygusal bir bağlılık" var mıdır? Yoksa bunun olumsuz etkileri neler olabilir? Varsa olumlu etkileri nelerdir?
2. Öğretmenlerin duygusal bağlılığını geliştirmek için neler yapılmalıdır?
3. Okulda birlikte çalıştığımız meslektaşlarınızdan bazıları zaman içerisinde en iyi arkadaşınız oldu mu?
4. Kurumda çalışan öğretmenler okul ortamı dışında da ailece görüşürler mi?
5. Okulda yaşanan olumsuz durumda sorumluluk tüm öğretmenler tarafından paylaşılır mı?
6. Bu kurumda çalışanlar meslektaşlarının özel günlerinde (nişan,düğün,taziye vb.) yanlarında olurlar mı?
7. Okulda çalışanlar okulda bir sorunla karşılaştığında birbirlerine yardım etmek için çaba harcarlar mı? *10.201.1.83*
3256
8. Okulda çalışanlar okul amaçlarını gerçekleştirmek için kenetlenirler mi? *2.10.2023*
9. Okulda çalışanlar mola saatlerinde birlikte vakit geçirirler mi?
10. Okulunuzdaki öğretmenler okulun değerlerine, normlarına ve beklentilerine ne derece uygun davranmaktadır?
11. Bu okulsu size verilen sorumlulukları yeterli buluyor musunuz?
12. Sizce bu kurum akademik başarıya yeterince önem vermekte midir?
13. Bu okul size mesleki gelişim için yeterli fırsatlar sağlayabiliyor mu?
14. Kurumunuzda ki bürokratik tutum katı mıdır?
15. Bu kurumdaki öğretmenlerin okulun başarısına yönelik görüşleri birbirleri ile tutarlı mıdır? Yoksa çelişen durumlar var mıdır?
16. Okulunuzdaki öğretmenler arasında sosyal birlikteliğe güvenir misiniz? Gruba dahil olmak sizi mutlu eder mi? Grup içerisinde kendinizi güvende hissediyor musunuz?
17. Bu kurumda çalışan öğretmenler okuldaki öğrencilerin eğitim durumları ile ilgili birbirleri ile fikir alışverişinde bulunurlar mı?
18. Kurumda çalışan öğretmenler okul dışında samimi midirler?
19. Okullar tatile girdiğinde kurumda çalışan kişilerle iletişiminiz devam eder mi?



Ek 3: Özgeçmiş