

Norm Kadro Fazlası Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Algıları

Songül TÜMKAYA¹ ve Gülçin NAMA-AYDIN²

Öz

Örgütsel bağlılık örgütün hedeflerine ulaşmasında önemli bir etkidir. Bu sebeple bu çalışmada norm kadro fazlası öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma nitel araştırma desenlerinden durum araştırması olarak tasarlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 2020-2021 eğitim öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığında çalışan 13 norm kadro fazlası sınıf öğretmeni oluşturmuştur. Araştırma verileri nitel veri toplama tekniklerinden biri olan yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile toplanmıştır. Görüşmelerden elde edilen veriler içerik analizi yöntemi kullanılarak MaxQda 2020 programı ile gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda öğretmenlerin görevlendirme olarak çalışmaları sonucunda okullarda bulunan gruplara dâhil olamadıkları, görevlendirme olarak çalıştıkları için ön yargılarla karşılaştıkları, belirsizlik yaşadıkları bu nedenle mesleki olarak güvensizlik duygusu yaşadıklarını ifade ettikleri anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Norm Kadro Fazlası, Sınıf Öğretmeni

Perceptions of Norm Staff Surplus Classroom Teachers on Organizational Commitment

Abstract

Organizational commitment is an important factor in achieving the goals of the organization. For this reason, this study aimed to examine the perceptions of teachers who are more than the norm staff on organizational commitment. The research was designed as a case study which is one of the qualitative research designs. The study group of the research has consisted of 13 norm staff surplus classroom teachers working in the Ministry of National Education in the 2020-2021 academic year. Research data were collected by semi-structured interview technique, which is one of the qualitative data collection techniques. The data obtained from the interviews have been carried out with the MaxQda 2020 program using the content analysis method. As a result of the study, the emerging findings showed that in consequence of assigning teachers to work in the schools, the teachers were not able to be included in the groups in the schools. These findings also illustrated that teachers have dealt with prejudices since they started to work through assignments. Finally, they also experienced uncertainty, and therefore they expressed that they experienced a sense of professional insecurity.

Key Words: Organizational Commitment, Norm Staff Surplus, Classroom Teacher


Atf İçin / Please Cite As:

Tümkaya, S. ve Nama Aydın, G. (2022). Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarına ilişkin algıları. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(4), 1401-1417.


Geliş Tarihi / Received Date: 18.10.2021

Kabul Tarihi / Accepted Date: 02.06.2022

¹ Prof. Dr. - Çukurova Üniversitesi, Temel Eğitim Bölümü, stumkaya@cu.edu.tr

 ORCID: 0000-0003-0140-4640

² Öğretmen - MEB, Samsun, ga_zel_34@hotmail.com,

 ORCID: 0000-0001-6541-2290

Giriş

Eğitim örgütleri toplum içinde yer alan en önemli örgütlerden biridir. Bu örgütler özünde insan faktörü barındırdıkları için açık sistem özelliği göstermektedir. Bu nedenle toplumda meydana gelen değişimlerden etkilenmektedirler. Toplumdaki değişim hareketi eğitim sistemlerinde yer alan amaçları ve bu amaçlara ulaşmak için çalışan öğretmenlerin de rollerinde değişiklikler ortaya çıkarabilmektedir. Eğitim örgütleri devamlılıklarını sağlayabilmek için sahip oldukları insan kaynaklarını bu değişikliklere uyumlu olarak en iyi şekilde kullanmak durumundadırlar (Sarıdere ve Doyuran, 2004). Eğitim örgütlerinin amaçlarına ulaşmasında aktif rol alan öğretmenlerin motivasyonlarının sağlanması ve okula ait bağlılık duygusunun güçlendirilmesi okulun hedeflerine ulaşabilmesi için oldukça önemlidir (Aydın ve Ertürk, 2016, s. 168).

Örgüt kavramı Türk Dil Kurumu (TDK) tarafından ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kişi veya kurumlardan oluşan birlik olarak tanımlanmıştır (TDK, 2021). Tanımdan da anlaşılacağı üzere bir örgütün devamlılığının sağlayabilmesi amaçlarını gerçekleştirebilmesine bağlıdır. Amaçları gerçekleştirebilmek için örgütün sahip olduğu kaynakları etkili bir şekilde kullanabilmesi gerekmektedir, bu da yeterli sayıda istekli bireylere sahip olması ile mümkündür (Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıoğen, 2010). Örgütte görev alan işgörenlerin isteklilik düzeylerine etki eden faktörler bu sebeple oldukça önemli bir hal almaktadır. Bu faktörlerden biri de işgörenlerin örgüte olan bağlılık düzeyleridir.

Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramının literatürde yer alması 1950'li yıllara dayanmaktadır. Bu kavram incelendiğinde geçmişten günümüze kadar birçok farklı tanım ile karşılaşılmaktadır. Bunlar içinde en yaygın kullanılan tanım Meyer ve Allen'a (1991) ait tanımdır. Meyer ve Allen'a (1991), göre örgütsel bağlılık çalışanların örgüt ile ilişkilerini içeren ve örgüt içinde kalma kararlarını yansıttığı bir durumdur. Celep'e (2000) göre ise örgütsel bağlılık, bir örgütün bireyden beklediği formel ve normatif beklentilerin ötesinde, bireyin bu amaç ve değerlere yönelik davranışlarıdır. Çekmecelioglu Gündüz (2005) örgütsel bağlılığı, bireylerin örgüte karşı hissettikleri psikolojik bağlılık olarak ele almıştır. Bağlılığın, işe duyulan ilgi, sadakat ve örgüt değerlerine karşı duyulan güçlü inançtan kaynaklandığını ifade etmiştir. Başka bir tanımda ise örgütsel bağlılık, örgüte ve örgütsel amaçlara bağlı kalmayı, çalışanların örgütte karşılıklı iletişim yoluyla kendilerini ifade etmelerini, örgütün amaçlarını ve örgütteki uygulamaları kabullenmelerini, örgütün amaçlarını ve hedeflerini gerçekleştirmeye gönüllü olmayı, örgütsel amaç ve hedeflerden davranışsal olarak etkilenmeyi, örgüte uzun zaman bağlı kalmayı içermektedir (Liou, 2008 Akt: Demirel, 2009, s. 117). Bu tanımlardan yola çıkarak örgütsel bağlılık özetle kişinin bulunduğu örgütün amaçlarını gerçekleştirmek ve örgütün devamını sağlamak için sahip olduğu gönüllük olarak tanımlanabilir.

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan çalışmalarda araştırmacılar örgütsel bağlılığın farklı boyutlardan oluştuğunu ortaya koymuşlardır. Örgütsel bağlılık; Etzioni tarafından, hesapçı, ahlaki ve yabancılaştırıcı; Kanter tarafından devam, birlik (kenetlenme) ve kontrol; O'Reilly ve Chatman tarafından içselleştirme, uyum ve özdeşleşme; Mowday tarafından tutumsal ve davranışsal; Wiener tarafından araçsal-güdüleme ve normatif-moral bağlılık olarak sınıflandırılmıştır (Akt: Kurşunoğlu, vd., 2010). Ancak literatürde en çok benimsenen ve bu çalışmada da kullanılan bağlılık sınıflandırması Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık sınıflandırmasıdır. Meyer ve Allen örgütsel bağlılığı; "duygusal bağlılık", "devam bağlılığı" ve "normatif bağlılık" olmak üzere üç boyutta ayırmıştır.

Duygusal bağlılık; bireyin iş tecrübelerinin, algılamalarının ve kişisel özelliklerinin birleşiminin sonucu olarak örgüte karşı gelişen olumlu tutumlar sonucunda oluşur (Mowday vd., 1982 Akt: Başol, 2008). Duygusal olarak örgüte bağlı olan çalışanlar kendilerini örgütle özdeşleştirir ve örgüt ile ilgili süreçlere dâhil olurlar. Bu kişiler örgütteki üyeliklerine, ekonomik nedenleri göz ardı ederek, sadece örgütün temsil ettiği değerleri uygun buldukları ve onun misyonunu gerçekleştirmesine yardımcı olmak için devam ederler. Bu durumda birey örgütün performansını ön planda tutarak, kişisel çıkarlarını ise arka planda bırakarak, örgüt başarısını ve zararını kendisininmiş gibi hissederek örgütte kalır (Baysal ve Paksoy, 1999).

Devam bağlılığı, işgörenlerin, örgütlerine yaptıkları yatırımların sonucunda gelişen bağlılık türüdür. Bu bağlılık türünde işgören, örgüte fazlasıyla zaman ve çaba harcadığını, yatırım yaptığını ve bunun sonucunda da örgütte kalmasının bir gereklilik olduğunu düşünmektedir. Örgüte devamlı bağlılık duyan bir işgören, örgütten ayrılması halinde daha az seçeneği olacağı düşüncesine sahip olur. İşgörenlerden bazıları, başka iş bulamadıklarından dolayı örgütte kalırlar. Bazılarının ise işi sevmekten çok sağlık, aile meseleleri ya

da emekliliğe yakın olma durumları gibi zorlayıcı sebepleri vardır. Kötü iş alışkanlıkları yanında olumsuz tavır sergilerler ve yöneticiler için bir sorun kaynağı oluşturlar (Bayram, 2006).

Normatif bağlılık, işgörenlerin ahlaki açıdan örgütte kalmak için zorunluluk hissettikleri bağlılıktır. Normatif bağlılığı yüksek işgörenler örgütte kalmaları gerektiğini düşünürler. Normatif bağlılığın düzeyi, çalışanların bireysel, ailevi, sosyal ve kültürel gelişimlerdeki farklılıklara göre değişebilmektedir. Normatif bağlılığın bireyle örgüt arasında bulunan bir psikolojik anlaşma olarak da görülebilir (Meyer ve Allen, 1997, s. 41-66).

Duygusal bağlılığa sahip olan bir kimse örgütte kalmak istediğini, devam bağlılığına sahip olan kimse örgütte kalması gerektiğini ve normatif bağlılığa sahip olan kimse ise örgütte kalmak zorunda olduğunu düşünür (Allen ve Meyer, 1991).

Son dönemlerde örgütsel bağlılığa ilişkin yapılan araştırmalar giderek artmaktadır. Bunun nedeni ise örgütsel bağlılığın işgören davranışları ile ilişkisinin, iş bırakma eylemi üzerindeki etkisinin, örgütsel bağlılığı yüksek bireylerin daha iyi performans sergilediğine dair araştırma sonuçlarının ortaya konulmasıdır. Bu sebeple örgütsel bağlılık giderek önem kazanmaktadır. Eğitim kurumları için de oldukça önemli olan örgütsel bağlılığı etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Önemli olan bu faktörlerden bazıları; örgütsel iklim (Korkmaz, 2011), örgütsel adalet (Şahin ve Kavas, 2016; Uğurlu ve Üstüner, 2011), örgütsel destek (Eğriboyun, 2014), iş tatmini (Karataş ve Güleş, 2010), motivasyon (Memişoğlu ve Kalay, 2017), tükenmişlik (Çetin, Basım ve Aydoğan, 2011; Vurdu, 2017), rol belirliliği, iş güvencesi (Dede, 2017), iş tanımı, ödüller (Balay, 2000; Çetin, 2004) ve karar alma sürecine katılım (Başyigit, 2009; Gönen, 2016; Polat ve Yavuz, 2021) olarak ifade edilebilir.

Norm Fazlası Öğretmenler ve Örgütsel Bağlılık

Eğitim örgütünün uygulayıcısı konumunda öğretmenler yer almaktadır. Milli Eğitim Bakanlığında çalışan fakat il emri, ilçe emri, bölge normu gibi boş olmayan kadrolara atanarak ya da okul veya sınıf kapatılması, öğrenci sayısında azalma, seçmeli derslerde oluşan farklılık vb. nedenlerle öğretmenler norm kadro fazlası durumuna gelmektedirler. İncelenen literatür sonucunda norm kadro fazlası olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile ilgili olarak yapılan çalışmaların oldukça az olduğu (Akbulut, 2020; Seven Şarkaya, 2018; Şenel, 2021) saptanmıştır. Oysa ülkemizde azımsanmayacak bir oranda görev yapan bu öğretmenlerin sorunlarının incelenmesi eğitimdeki verimlilik ve iş doyumunu açısından oldukça önemlidir. Norm kadro fazlası olan öğretmenler yer, zaman, görev bakımından bir belirsizlik içinde görevlendirme usulüyle çalışmak durumunda kalmaktadırlar. Bu durumun öğretmenlerin örgütsel bağlılığını ve iş performansını etkilediği anlaşılmıştır (Akbulut, 2020; Seven Şarkaya, 2018). Örneğin, Seven Şarkaya (2018), yaptığı çalışmada norm fazlası öğretmenlerin genelde mecburiyete dayalı bir şekilde okula uyum gösterdiğini bunun için de en önemli etkenin içinde buldukları belirsizlik ve her an başka bir okula görevlendirme ile gidebilmenin yarattığı stres ve yorgunluğun etkili olduğunu ifade etmiştir. Aynı zamanda öğretmenlerin çoğunluğunun kendisini okulun bir üyesi olarak görmediğini, okulda yapılan etkinlik ve faaliyetlerde isteyerek aktif rol almadığını, derse giremediği veya okulda misafir olarak algılandığı için yeteneklerini ve bilgisini geliştiremediğini ve okul dışında çalışma arkadaşlarıyla birlikte zaman geçirmediklerini saptamıştır. Ayrıca, öğretmenlerin çalıştıkları okulu içselleştirmediklerini ve düşük örgütsel bağlılık gösterdiklerini tespit edilmiştir. Benzer şekilde Akbulut (2020) da, öğretmenlerin norm fazlası olmalarının onları belirsizliğe sürüklediğini, bu belirsizlik sonucunda öğretmenlerin; stres, sınıflarının elinden alınma korkusu, resen başka bir okula görevlendirilme korkusu ve düzenli ek ders alamadıkları için maddi kayba uğrama korkusu yaşadıklarını saptamıştır. Bu korku ve stresin öğretmenleri mutsuz ettiğini, mutsuz olan öğretmenin de verimsiz olduğunu dolayısıyla da bu verimsizliğin öğretmenin örgüte olan bağlılığını olumsuz olarak etkilediğini ifade etmiştir. Şenel (2021) ise norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet algılarının mesleki yönetim aidiyeti, mesleki örgüt aidiyeti alt boyutlarıyla genel mesleki aidiyetlerinin cinsiyete göre değişmediğini ancak mesleki mekân aidiyeti alt boyutunun erkekler lehine farklılık gösterdiğini saptamıştır. Çalışmada norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet algılarının yaş, eğitim düzeyi, kıdem, ödül/ceza alma durumu ile ek ders alma durumuna göre farklılık göstermediği ancak norm fazlası oldukları yıl ve norm fazlası oldukları süreçte görevlendirildikleri okul sayısına göre farklılık gösterdiği anlaşılmıştır. Öğretmenlerde norm fazlası olduğu yıl ve görevlendirildiği okul sayısı arttıkça aidiyet duygusunun azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan literatür incelemesi sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılığını ele alan çalışmaların büyük bir çoğunluğunun nicel araştırmalar olduğu gözlenmiştir. Bu çalışmalar sonucunda öğretmenlerin örgütsel

bağlılıklarının; olumsuz örgüt iklimi, yetersiz örgütsel adalet ve örgütsel destek, düşük iş tatmini ve motivasyon, tükenmişlik, belirsiz rol ve iş tanımı, iş güvencesinin azlığı, karar alma sürecine katılmama ve ödüllendirmenin yapılmaması gibi değişkenlerden olumsuz bir şekilde etkilendiği ortaya çıkarılmıştır (Başyigit, 2009; Balay, 2000; Çetin, 2004; Çetin, vd., 2011; Dede, 2017; Eğriboyun, 2014; Gönen, 2016; Karataş ve Güleş, 2010; Korkmaz, 2011; Kurşunoğlu, vd., 2010; Memişoğlu ve Kalay, 2017; Polat ve Yavuz, 2021; Şahin ve Kavas, 2016; Uğurlu ve Üstüner, 2011; Vurdu, 2017; Yolaç ve Omuz, 2020). Çalışmaların sonuçlarına bakıldığında örgütsel bağlılığın hangi değişkenlerle ilişkisinin olduğunun belirlendiği ancak, konuya ilişkin öğretmen görüşlerinin göz ardı edildiği anlaşılmıştır. Bu nedenle öğretmenlerin, örgütün amaç ve değerlerine yüksek düzeyde inanması, kabul etmesi ve örgüt amaçlarını gerçekleştirmek üzere yoğun çaba sarf etmesi için norm kadro fazlası olarak çalışmalarının örgütsel bağlılıklarını nasıl etkilediğini ve ortaya çıkan olumsuzlukların giderilmesi için neler yapılması gerektiğini belirlemek için öğretmen görüşleri önem kazanmaktadır. Bu sebeplerden dolayı bu çalışmada norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarına ilişkin görüşlerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Norm kadro fazlası olan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarına ilişkin görüşleri nelerdir?
2. Norm kadro fazlası olan öğretmenlerin devam bağlılıklarına ilişkin görüşleri nelerdir?
3. Norm kadro fazlası olan öğretmenlerin normatif bağlılıklarına ilişkin görüşleri nelerdir?

Yöntem

Araştırma Modeli

Araştırma nitel araştırma desenlerinden biri olan durum araştırması olarak tasarlanmıştır. Durum araştırmalarında, belirlenen konuya ilişkin derinlemesine bilgi edinilmesi amaçlanır. Bir ya da birkaç durum, bağlantılı olduğu değişkenlere göre incelenir, bu değişkenleri nasıl etkilediği ya da bu değişkenlerden nasıl etkilendiği betimlenir (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2020-2021 öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilkokullarda çalışan ve gönüllü olan 13 norm kadro fazlası sınıf öğretmeni (8 kadın, 5 erkek) oluşturmaktadır. Katılımcılar amaçlı örnekleme deseninden tipik durum örnekleme ile seçilmişlerdir. Tipik durum örnekleme ile çalışma yapılacak okul; ölçüt örnekleme ile de çalışma grubu belirlenmiştir. Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel'e (2011, s. 91) göre tipik durum örnekleme "...araştırma problemi ile ilgili olarak evrende yer alan çok sayıdaki durumdan tipik olan bir durumun belirlenerek bu örnek üzerinden bilgi toplanmasıdır". Çalışma grubunun seçiminde kullanılan ölçüt örnekleme göre "... temel anlayış önceden belirlenmiş bir dizi ölçütü karşılayan bütün durumların çalışılmasıdır. Burada sözü edilen ölçüt veya ölçütler araştırmacı tarafından oluşturulabilir ya da daha önceden hazırlanmış bir ölçüt listesi kullanılabilir" (Yıldırım ve Şimşek, 2011, s. 112). Belirlenen ölçüt ile ilkokullarda norm kadro fazlası olarak çalışan sınıf öğretmenleri seçilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak toplanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme, araştırmacının görüşme sorularını önceden hazırladığı ancak görüşme sırasında görüşülen kişilere kısmi esneklik sağlayarak oluşturulan soruların yeniden düzenlenmesine tartışılmasına ve derinleştirilmesine izin veren bir yapıya sahiptir (Altunay Oral ve Yalçınkaya, 2014). Araştırmada görüşme soruları oluşturulurken öncelikle konuyla ilgili literatür incelemesi yapılmıştır. Daha sonra araştırmacı tarafından incelenen literatüre göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık temalarını açığa çıkarmak üzere sorular oluşturulmuştur. Oluşturulan sorular başka bir alan uzmanı görüşleri alınarak şekillendirilmiştir. Bu görüşler doğrultusunda bazı sorular çıkarılmış bazı sorular ise eklenmiştir. Sonuç olarak norm fazlası sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın alt boyutları olan; duygusal, devam ve normatif bağlılıklarına ilişkin algılarını ortaya çıkarmaya yönelik bu üç tema altında 13 açık uçlu soruya yer verilmiştir. Temalara göre sorular aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur;

Duygusal Bağlılık

1. Kendinizi çalıştığınız okula ait hissediyor musunuz? Neden?
2. Çalıştığınız okuldan sizi uzaklaştıran etkenler nelerdir?

3. Mesleğinizin geri kalanını aynı okulda geçirmek ister misiniz? Neden?
4. Çalıştığınız okulun sorunlarını kendi sorunlarınızımış gibi hissettiğiniz oluyor mu? Neden?

Devam Bağlılığı

5. Çalıştığınız okulda norm fazlası olmanın avantajları nelerdir?
6. Çalıştığınız okulda norm fazlası olmanın dezavantajları nelerdir?
7. Sizin için çalıştığınız okulda veya başka bir okulda çalışmak arasında fark var mıdır?
8. Sadece yapmak zorunda olduğunuzu düşündüğünüz için birtakım iş ve görevleri yerine getirdiğinizi ne sıklıkta hissediyorsunuz?
9. Zorunlu kalmanız gereken saatler dışında çalıştığınız okulda zaman geçirir misiniz? Neden?

Normatif Bağlılık

10. Norm fazlası bir öğretmen olmanız okulda yöneticilerle, öğretmenlerle ve velilerle ilişkinizi nasıl etkiliyor?
11. Norm fazlası bir öğretmen olarak okulda alınan kararlardaki etkinizi nasıl değerlendiriyorsunuz?
12. Çalıştığınız okula karşı kendinizi borçlu hissettiğiniz zamanlar oluyor mu?
13. Bulunduğunuz okulda çalışmaya devam etmenizde iş arkadaşlarınızın etki var mı? Nasıl?

Verilerin Analizi

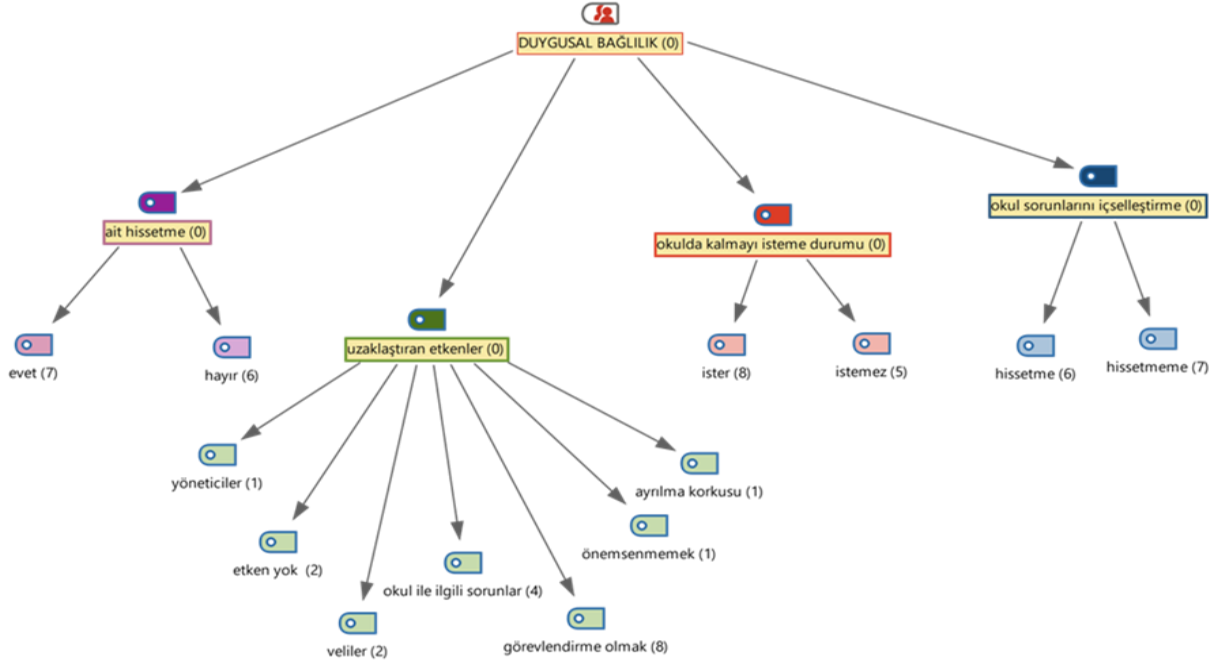
Görüşmelerden elde edilen verilerin kod ve kategorilerinin oluşturulmasında içerik analizi uygulanmıştır. Analiz sürecinde Meyer ve Allen'in (1991) örgütsel bağlılığın alt boyutları olan; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ana temalar olarak merkeze alınmıştır. Bu ana temalardan hareketle kodlar oluşturulmuş ve alt temalar belirlenmiştir. Görüşme verilerinin işlenmesinde MaxQda 20 programından yararlanılmıştır. Analiz sonuçlarının geçerliliğini sağlamak için ayrıntılı betimlemelere yer verilerek doğrudan alıntılar aktarılmıştır.

Bulgular

Analizler sonucunda elde edilen bulgular alt amaçlar doğrultusunda üç ana tema altında sunulmuştur. Bu ana temalar sırasıyla; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır.

Duygusal Bağlılığa İlişkin Görüşler

Öğretmenlerin duygusal bağlılıklarına yönelik sorulan sorular doğrultusunda oluşturulan alt temalara ilişkin görüşleri Şekil 1'de verilmiştir. Şekil 1'de de görüldüğü gibi yapılan analiz sonucunda öğretmenlerin duygusal bağlılıklarını etkileyen; okula ait hissetme, okuldan uzaklaştıran faktörler, okulda kalmayı isteme durumu ve okul sorunlarını içselleştirme alt temalarının çeşitli durumlardan etkilendiği anlaşılmıştır.



Şekil 1. Öğretmenlerin Duygusal Bağlılıklarına İlişkin Görüşleri

Şekil 1'e bakıldığında öğretmenlerin çalıştıkları okula aidiyet duyma alt temasına ilişkin görüşlerini "evet" ve "hayır" şeklinde sınıflandırdıkları görülmektedir. Öğretmenlerden 7'si "evet" diyerek kendilerini çalıştıkları okula ait hissettiklerini ifade etmişlerdir. Bu şekilde ifade eden öğretmenlere ilişkin doğrudan alıntılara örnekler;

'Evet, okula ait hissediyorum. Çünkü velilerim iyi, okul ortamım iyi. Bu okulda kendimi gayet rahat hissediyorum.'(Ö1)

'Üç yıldır bu okulda çalışıyorum. Diğer öğretmen arkadaşlara okul ortamına alıştım. O yüzden bu okula ait hissediyorum.' (Ö3)

'Çoğu zaman okul yöneticilerim tarafından çalıştığım okula ait değilmişim gibi hissettirilsem de sınıfa girdiğimde yani işimi yaparken kendimi okula ait hissediyorum.'(Ö8)

'Evet, okula ait hissediyorum. Çünkü okul ortamım çok iyi. Uzun zamandır burada görevlendirme olarak çalışıyorum kendimi kadrolu gibi hissediyorum.' (Ö10)

Öğretmenlerin 6'sı ise "hayır" diyerek çalıştıkları okula karşı bir aidiyet duymadıklarını ifade etmişlerdir. Böyle düşünen öğretmenlerin görüşlerine yönelik doğrudan alıntılara örnekler;

'Hayır, kendimi ait hissetmiyorum. Sürekli oradan oraya sürüklenince hiçbir okula ait olamıyorsunuz.' (Ö2)

'Çalıştığım okula ait hissetmiyorum çünkü bu okula dönem ortasında görevlendirildim. Henüz okul ile bir bağ kuramadım.'(Ö4)

'Beş yıldır görevlendirme olduğum için hissetmiyorum.' (Ö6)

'Çalıştığım okula ait hissetmiyorum çünkü bu okulda kadrolu değilim. Gelecek dönem bu okulda olup olmayacağım bile belli değil.' (Ö7)

Şekil 1'e göre öğretmenler, çalıştıkları okuldan kendilerini uzaklaştırıcı etkenler alt teması altında uzaklaştırıcı etkenleri; yöneticiler, veliler, görevlendirme olma, ayrılık korkusu yaşama, önemsenmeme, okul ile ilgili diğer sorunlar ve bir etken olmaması şeklinde dile getirmişlerdir. Okuldan uzaklaştırıcı etkenlere ilişkin görüş bildiren öğretmenlerden doğrudan alıntılara örnekler;

'Okul idaresinin genel tavrı beni okuldan uzaklaştırıcı tek etken.'(Ö5)

'Her sene okulda görevlendirmemin devamı ile ilgili sıkıntı yaşıyorum. Bu olaylar benim bu okuldan uzaklaşmama neden oluyor.' (Ö3)

'Sorunlu bir veli profilinin olması başlıca nedenimdir.'(Ö11)

'Düşüncelerimin önemsenmemesi, okulun işleyişi ile ilgili alınan kararlarda söz hakkının olmayışı geçici olarak görülme, takdir görmemek.'(Ö8)

Çalıştıkları okuldan uzaklaşmalarına sebep olacak herhangi bir etkenin olmadığını söyleyen öğretmenlerin görüşleri ise şöyledir;

'Şimdilik uzaklaştıran bir neden yok.' (Ö13)

'Şuan için bir etken yok ama dışlanırsam uzaklaşıyorum.' (Ö10)

Şekil 1'den öğretmenlerin çalıştığı okulda kalmayı isteme alt teması altında yer alan görüşlerinin "isterim" ve "istemem" şeklinde oluştuğu anlaşılmaktadır. Çalıştığı okulda kalmayı istediğini söyleyen öğretmenlerin (f=8) görüşlerine ilişkin doğrudan alıntılara örnekler;

'Bu okulda kalmayı isterdim. Çünkü okul çevresi, öğrencilerin eğitim düzeyleri, veliler iyi.'(Ö1)

'Eğer aynı idareciler olacaksa bu okulda kalmayı isterdim. Çünkü buradaki idareciler balden anlayan insanlar.'(Ö7)

'Okul evime baya uzak, ama okul ortamını sevdiğim için bu okulda kalmayı isterdim. Çünkü okuldaki herkes kendi içinde gücünde kimse kimsenin açığını aramıyor.'(Ö13)

'Okul idaresi değişirse bu okulda kalmayı çok isterim. Çünkü öğretmen arkadaşlarım çok candan. Ayrıca bu okul evime çok yakın. Bu nedenle bu okulda çalışmayı isterdim.'(Ö5)

Öğretmenlerin 5'i ise çalıştıkları okulda kalmak istemediklerini ifade etmişlerdir. Bu düşünceye sahip öğretmenlerin doğrudan alıntılarına ait örnekler;

'İstemem. Çünkü bu okulda çok fazla gruplaşma var ve ben sonradan geldiğim için herhangi bir gruba dâhil değilim. İlişkiler yüzeysel ve samimiyetsiz.'(Ö2)

'Bu okulda çalışmak istemezdim çünkü kendi aralarında gruplaşmışlar. Sonradan aralarına dâhil olmak çok zor.'(Ö4)

Şekil 1 incelendiğinde öğretmenlerin, okul sorunlarını içselleştirme alt teması altında yer alan görüşlerini, kendi sorunları gibi "hissetme" veya "hissetmeme" şeklinde sınıflandırdıkları görülmektedir. Öğretmenlerin 6'sı okul sorunlarını kendi sorunlarıymış gibi hissederek, içselleştirdikleri ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda görüş bildiren öğretmenlere ilişkin doğrudan alıntılara örnekler şöyledir;

'Çalıştığım okulun sorunlarını kendi sorunlarım gibi hissederek kafa yorduğum, fikir üretmeye çalıştığım çok oluyor. Çünkü ben mesleğini severek ve özveriyle yapan bir öğretmenim. Özellikle öğrencilerle ve eğitim öğretimle ilgili sorunlarda elimden gelen her şeyi yaparım. Ancak bunun okul yöneticileri tarafından pek bir önemi yok. Sen karışma o bizim problemimiz havasındalar.' (Ö8)

'Bir okulda çalıştığım süre içinde okul için elimden gelenin en iyisini yapmaya çalışırım. Bu sebeple Okulun tüm problemlerini okulun bir paydası olarak benimser ve çözüm ararım.'(Ö9)

'Bu okulu gerçekten çok seviyorum. O yüzden okulun sorununu içselleştiririm. Çünkü diğer meslektaşlarımda benim sorunlarımı kendi sorunları gibi ele alır yardım ederler. Birlik beraberlik var.'(Ö10)

'Eğer çözebileceğim bir sorun varsa elimden geleni yaparım. Benim işim değil demem. Çünkü o samimiyet var aramızda.'(Ö13)

Öğretmenlerin 7'si ise okul sorunlarını kendi sorunları olarak hissetmediklerini ifade etmişlerdir. Bu konu hakkındaki düşüncelerini de bazı öğretmenler şu şekilde ifade etmişlerdir;

'Benimle ya da sınıfımla ilgili konularla ilgilenirim. Çünkü burada kalıcı değilim.' (Ö1)

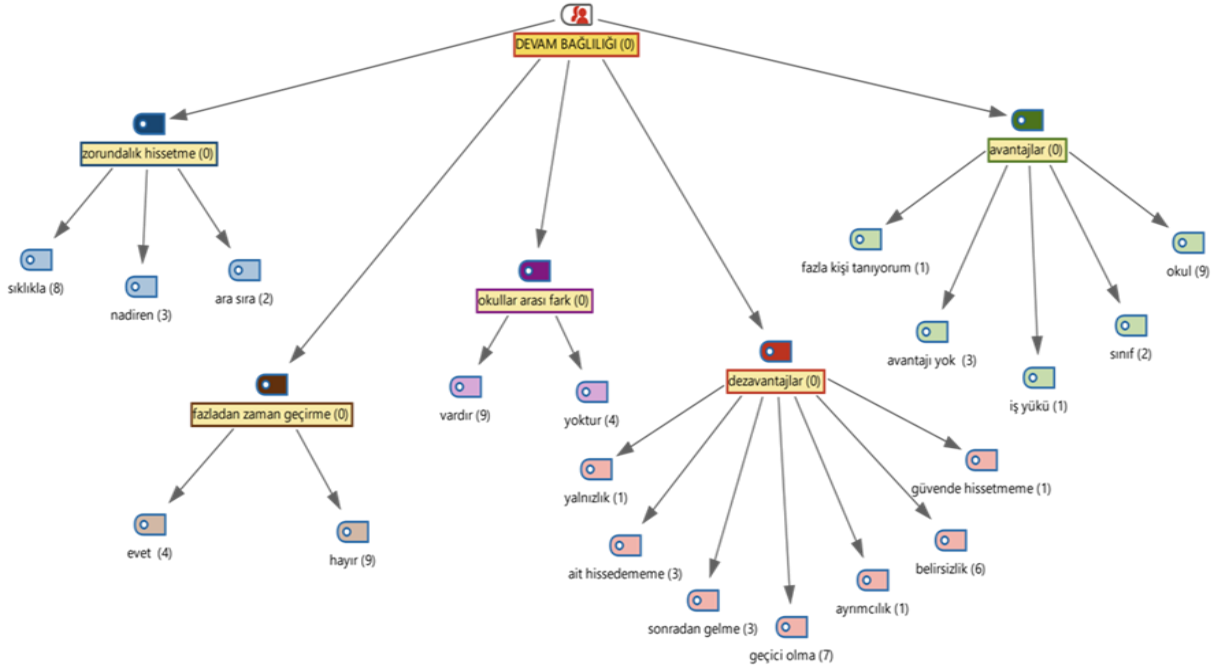
'Hissetmiyorum. Çünkü ne ben onları benimseyebildim ne de okulun beni benimsediğini düşünüyorum.'(Ö2)

'Ben daha çok kendimi misafir gibi hissediyorum. O yüzden sorunları sahiplenemiyorum.'(Ö4)

'Okulun sorunlarını benim sorunlarım gibi hissetmiyorum. Çünkü ben kendimi bu okula ait hissetmiyorum.' (Ö7)

Devam Bağlılığına İlişkin Görüşler

Öğretmenlerin devam bağlılığına ilişkin sorulan sorular doğrultusunda oluşturulan alt temalara ilişkin görüşleri Şekil 2’de verilmiştir. Şekil 2’de de görüldüğü gibi yapılan analiz sonucunda öğretmenlerin devam bağlılığını etkileyen; işte zorunluluk hissetme, okulda fazladan zaman geçirme, okullar arası fark, okulun dezavantaj ve avantajları alt temalarının hangi durumlardan etkilendiğine ilişkin görüşlerinin farklılaştığı anlaşılmıştır.



Şekil 2. Öğretmenlerin Devam Bağlılığına İlişkin Görüşleri

Şekil 2 incelendiğinde öğretmenlerin, işte zorunluluk hissetmeye ilişkin alt temada; okuldaki işleri “sıklıkla”, “nadiren” veya “ara sıra” zorunda olduklarını için yaptıklarını dile getirdikleri görülmektedir. Okuldaki işlerini sıklıkla (f=8) zorunda oldukları için yaptıklarını bildiren öğretmenlerin görüşlerine ilişkin doğrudan alıntılara örnekler;

‘Zorunlu hissediyorum çoğunlukla. Sonuçta bizim işimiz bu ve görev icabı yapmak zorundayız bu işleri.’ (Ö1)

‘Sıklıkla zorunlu hissediyorum. Çünkü sadece görev gereği yapıyorum bu okuldaki her şeyi.’ (Ö2)

‘Sınıfım dışındaki bütün işleri görev gereği yapıyorum bu nedenle sıklıkla hissediyorum bu duyguyu.’ (Ö7)

‘Zorunluluğu sıklıkla hissediyorum. Çünkü bu bizim istesek de istemesek de yapmak zorunda olduğumuz görevler diye düşünüyorum.’ (Ö12)

‘Sıklıkla hissediyorum. Çünkü idare tarafından bana verilen görevlerin büyük kısmının sadece angarya olduğunu düşünüyorum.’ (Ö5)

Öğretmenlerin 3’ü ise işlerini nadiren zorunlu olduğu için yaptıklarını belirtmişlerdir. Bu doğrultuda görüş bildiren öğretmenler düşüncelerini şöyle ifade etmişlerdir;

‘Böyle bir şeyi pek hissetmiyorum. Çünkü benim için samimiyet olduktan sonra her iş bir şekilde çözülür.’ (Ö13)

‘Zorunluluktan dolayı herhangi bir görev yapmıyorum. İstemediğimi söylediğimde başka bir arkadaşım bu görevi yapabiliyor. Ben de başka bir işi bitiriyorum.’ (Ö10)

Okuldaki işlerini ara sıra (f=2) zorunda oldukları için yaptıklarını bildiren öğretmenler görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir;

‘Ara sıra böyle hissediyorum. Özellikle gereksiz gördüğüm sosyal aktivelere yaparken böyle hissediyorum.’ (Ö6)

'Bazen böyle hissediyorum. Ama yine de üzerime düşenleri eksiksiz yapmaya çalışıyorum.' (Ö4)

Şekil 2'ye göre öğretmenlerin, çalıştıkları okulda fazladan zaman geçirmeye ilişkin görüşlerini bildirdikleri alt temada; "evet" ya da "hayır" şeklinde cevap verdikleri anlaşılmıştır. Öğretmenlerin 4'ü "evet" diyerek zorunlu kalma saatleri dışında da okulda zaman geçirdiklerini ifade etmişlerdir. Bu yönde görüş bildiren öğretmenlerin doğrudan alıntılarına yönelik örnekler;

'Evet geçiririm. Okul içinde proje çalışmaları varsa okulda bunun için ekstra zaman harcarım.' (Ö6)

'Bunun tek bir cevabı var, mesleğini seven her öğretmen okulda daha fazla vakit geçirmek ister. Öğrencilerle ilgili olsa da olmasa da.' (Ö9)

'Eğer bitirmemiz gereken iş olursa fazladan okulda kalabiliyorum. Zaten eğlenceli oluyor o yüzden yük gibi gelmiyor. Genellikle özel günlerde tören işleri için kalıyoruz.' (Ö10)

Öğretmenlerin çoğunluğu (f=9) okulda, zorunlu kalma saatleri dışında zaman geçirmediğini söyleyerek görüşlerini şöyle ifade etmişlerdir;

'Okulda fazladan kalmam. Sonuçta okul dışında da bir hayatım var.' (Ö1)

'İşimi bitirdiğimde hemen giderim okulda fazladan zaman geçirmem.' (Ö2)

'İşim yoksa mümkün olduğunca okulda kalmıyorum. Evime de zaman ayırmak zorundayım.' (Ö3)

'Okulda fazladan kalmıyorum. Çünkü zaten okul dışında da halletmem gereken işlerim oluyor.' (Ö7)

'Zorunlu kalmam gereken saatler dışında okulda asla vakit geçirmek istemem. Çünkü sınıfta olmadığım her an benim için idarecilerle gerilmek demek.' (Ö8)

Şekil 2 incelendiğinde öğretmenlerin, norm kadro fazlası olarak çalıştığı okul ile diğer okullar arasındaki farklara ilişkin görüşlerini bildirdikleri alt temada, bir fark "vardır" veya "yoktur" şeklinde bir sınıflama yaptıkları anlaşılmıştır. Öğretmenlerin çoğunluğunun (f=9) çalıştıkları okul lehine olumlu bir fark olduğunu, bu okulda bulunmaktan memnun olduklarını, başka bir okulda çalışmanın onların aleyhine olacağını söyledikleri anlaşılmıştır. Bu şekilde görüş bildiren öğretmenler düşüncelerini şöyle ifade etmişlerdir;

'Arada fark var çünkü bu okuldaki arkadaşları seviyorum ayrıca benim için ulaşımı çok iyi.' (Ö12)

'Okul ortamım iyi arkadaşlarla muhabbetim güzel. Bu yüzden başka bir okulda çalışmak yerine burada kalmayı tercih ederim.' (Ö13)

'Kesinlikle fark var. Çünkü uzun zamandır burada çalışıyorum. Buraya çok alıştım. Başka bir okulda böyle mutlu olacağımı düşünmüyorum.' (Ö10)

'Bu okulda çalışmayı tercih ederim çünkü arkadaş ortamını seviyorum.' (Ö3)

'Okulun idarecilerini seviyorum samimi insanlar. Bu nedenle başka okulda çalışacağıma bu okulda çalışmayı tercih ederdim.' (Ö7)

Öğretmenlerin 4'ü çalıştıkları okul ile diğer okullar arasında bir fark olmadığını dile getirmişlerdir. Bu görüşlerine ait doğrudan alıntılar şöyledir;

'Benim için hiçbir fark yok çünkü beni bu okula bağlayan bir şey yok belki başka bir okulda daha samimi ilişkiler bile kurabilirim.' (Ö2)

'Benim için bir fark yok. Çünkü hangi okul olursa olsun benzer durumlar yaşıyoruz.' (Ö4)

'Benim için çalıştığım okulda veya başka bir okulda çalışmak, yaptığım iş ve çalışmalarım bakımından bir fark yok.' (Ö8)

'Benim için her okul birdir. Fakat atanmış olduğum kendime ait okul daha farklı olacaktır.' (Ö9)

Şekil 2'ye göre öğretmenler, norm kadro fazlası olmanın getirdiği dezavantajlara ilişkin alt temada, bu dezavantajların; yalnızlık(f=1), ait hissedememe(f=3), okula sonradan gelme(f=3), geçici olma(f=7), ayrımcılığa uğrama(f=1), belirsizlik(f=6) ve güvende hissedememe(f=1) olduğunu ifade etmişlerdir. Bu doğrultuda görüş bildiren öğretmenler düşüncelerini şu şekilde aktarmışlardır;

'Eğer sınıfın öğretmeni gelirse sınıfsız kalma ihtimalim ya da başka bir okula gönderilme ihtimalim var'(Ö1)

'Okula hep sonradan geliyorsunuz. Okuldakiler sizin geçici olduğunuzu düşünüyor. Siz de okulu benimseyemiyorsunuz.' (Ö2)

'Okuldan alınma ihtimalim hep var. Okuttuğum sınıfı mezun edebilecek miyim bilmiyorum bile.' (Ö3)

'Norm fazlası olduğunuz için öğretmen ortamına, sınıfa yabancı oluyorsun. Çünkü dönem ortasında sen gelinceye kadar herkes kaynaşmış oluyor.' (Ö4)

'Kendini bulunduğu ortama ait hissedememek ve ileriye dönük hedef, projeler yazarken tam net bir zaman belirleyememek.' (Ö6)

'Sana ait bir sınıfın olmuyor emaneten duruyorsun. Veli de idareci de hatta öğretmenler bile bunun farkında.' (Ö11)

Şekil 2'ye göre öğretmenler, norm kadro fazlası olmanın yarattığı avantajlara ilişkin alt temada; fazla kişi tanımak (f=1), iş yükünün daha az olması (f=1), ara sınıfların verilmesi (f=2), başka okula görevlendirme isteme haklarının olması (f=9) gibi avantajların olduğundan söz ederken, bazı öğretmenler (f=3) bir avantaj sağlamadığını ifade etmişlerdir. Avantaj sağladığı yönünde görüş bildiren öğretmenler düşüncelerini şöyle dile getirmişlerdir;

'Can sıkıcı bir durum karşısında başka bir okula görevlendirme isteme şansım var.' (Ö1)

'Başka okullarda çalıştığım için okullar idareciler arasındaki farkları net bir şekilde görebiliyorum. Ya da başka okullardan birileriyle görüşülecekse aracı olabiliyorum. Çünkü çok fazla kişiyi tanıyorum. Bu benim norm fazlası olmamın bir artısıdır.' (Ö13)

'Sınıfın iyi olmadığı zaman değiştirme şansın oluyor. Okulda sosyal ortam ve idari işleyişi beğenmediğin zaman değiştirme durumun oluyor.' (Ö6)

'Okul ile ilgili görev dağılımında norm fazlası olmam dikkate alınıyor. Ağır iş gerektiren ya da çok önemli olan görevlere genellikle verilmiyorum ayrılma ihtimalime karşı.' (Ö3)

'Okul yöneticileri ile sorun yaşadığımda en azından bu sene sonu görevlendirmem bitecek gözüyle bakarak sabrediyorum. Genelde ara sınıflar veriliyor ya da destek eğitim sınıfına görevlendiriliyorum.' (Ö8)

Norm kadro fazlası olmanın herhangi bir avantaj sağlamadığını ifade eden bir kısım (f=3) öğretmenin görüşlerine yönelik doğrudan alıntılara örnekler;

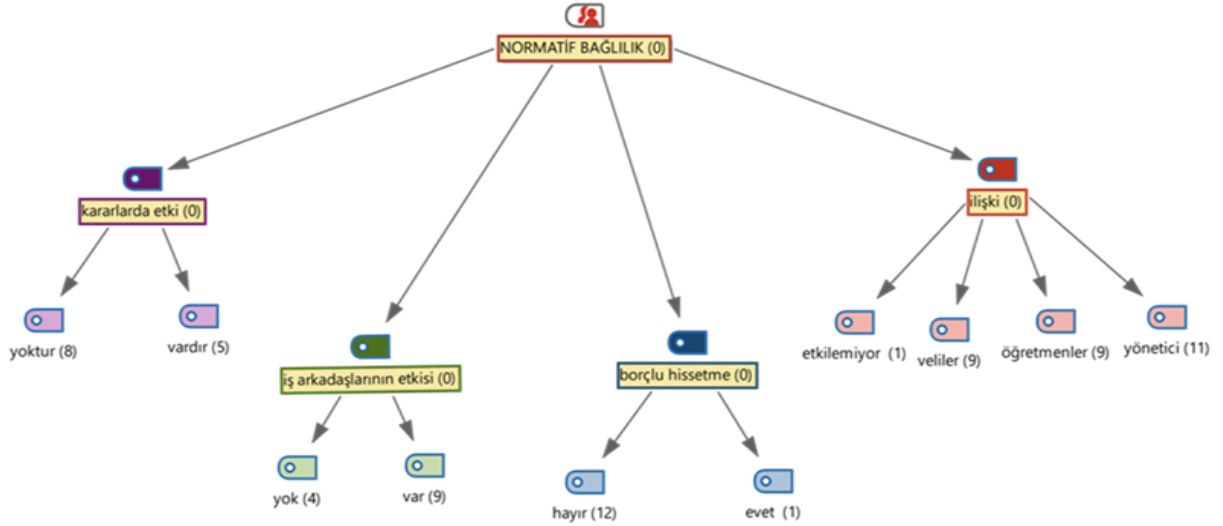
'Herhangi bir avantajı yok bence.' (Ö7)

'Bir avantaj olduğunu düşünmüyorum. Sadece norm atamalarında daha iyi okul alternatifleri olabiliyor.' (Ö9)

'Norm fazlası olmamın herhangi bir avantajı yok.' (Ö10)

Normatif Bağlılığa İlişkin Görüşler

Öğretmenlerin normatif bağlılığına ilişkin sorulan sorular doğrultusunda oluşturulan alt temalara ilişkin görüşleri Şekil 3'de verilmiştir. Şekil 3'de de görüldüğü gibi yapılan analiz sonucunda öğretmenlerin normatif bağlılığını etkileyen; kararlardaki etkisi, iş arkadaşlarının etkisi, okula borçlu hissetme ve okuldaki ilişki durumları alt temalarına yönelik görüşlerinin farklılık gösterdiği anlaşılmıştır.



Şekil 3. Öğretmenlerin Normatif Bağlılığa İlişkin Görüşleri

Şekil 3 incelendiğinde norm kadro fazlası öğretmenlerin, okulda alınan kararlardaki etkilerine yönelik görüşlerinin “vardır” ya da “yoktur” şeklinde gruplandığı görülmektedir. Öğretmenlerin çoğunluğu (f=8) okulda alınan kararlarda etkisinin olmadığını söylemişlerdir. Bu doğrultuda görüş bildiren öğretmenlere ilişkin ifadeler şöyledir;

‘Okuldaki kararlarda herhangi bir etkimin olduğunu düşünmüyorum. Bazen idare norm fazlası olduğumu açıkça hissettiriyor.’ (Ö2)

‘Norm fazlası bir öğretmen olarak okulda alınan kararlarda kesinlikle dikkate alınmıyorum. Fikrim sorulmuyor, söylesem de dinlenmiyor, dinlense de önemsenmiyor.’ (Ö8)

‘Okul ile ilgili kararlardan daha çok uygulama aşamasında haberim oluyor. Yani karar alınırken her hangi bir etkim yok.’ (Ö4).

Öğretmenlerin bir kısmı (f=5) ise karar alma aşamasında etkilerinin olduğunu söyleyerek görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir;

‘Diğer öğretmenler karar alma sürecine nasıl katılıyorsa ben de aynı şekilde katılıyorum.’ (Ö3)

‘Her öğretmen gibi fikrimi söylüyorum. Kadrolu öğretmenler kadar söz hakkım var.’ (Ö7)

‘Her karar konuşulup alınıyor zaten ben de görüşlerimi söylerim. Norm fazlası olmam herhangi bir açıdan kararlara dâhil olmamı etkilemiyor.’ (Ö13)

Şekil 3’e göre norm kadro fazlası öğretmenlerin, bulunduğu okulda çalışmaya devam etmesinde iş arkadaşlarının etkisine ilişkin görüşlerini bildirdikleri alt temada, etkisi “var” veya “yok” şeklinde bir sınıflama yaptıkları anlaşılmıştır. Bulunduğu okulda kalmaya devam etmesinde iş arkadaşlarının olumlu etkisi olduğu yönünde görüş bildiren öğretmenlerin (f=9) ifadeleri şöyledir;

‘Öğretmen ortamı bu okulda kalmamdaki etkenlerin başında geliyor. Çünkü sosyal ortam benim için çok önemlidir. Nefes alınacak yer olarak bakıyorum öğretmenler odasına.’ (Ö1)

‘Tabi ki etkileri var. Sonuçta huzursuz olduğum bir okulda çalışmayı istemem.’ (Ö3)

‘Öğretmenlerin birkaç tanesi ile aram gayet iyi diğerleri ile de bir sorunum yok. Samimi bir ortam oluşturdum kendimce bu okulda kalmamda bunun etkisi var’ (Ö7)

‘Kesinlikle var. Çok iyi çalışma arkadaşlarım var. Benim yaşadığım sorunların birçoğunu kadrolu olmalarına rağmen onlar da yaşadı.’ (Ö8)

‘Öğretmen arkadaşlarım her zor zamanımda yanımdalar. Bu okulu sevmemim en büyük nedeni idare ve arkadaşlarım.’ (Ö10)

Öğretmenlerin 4'ü okullarında çalışmaya devam etmelerinde iş arkadaşlarının etkisinin olmadığını ifade etmiş ve bu görüşlerini şöyle dile getirmişlerdir;

'Benim için hiçbir fark yok çünkü beni bu okula bağlayan bir şey yok belki başka bir okulda daha samimi ilişkiler bile kurabilirim' (Ö2)

'Çalıştığım okulda kalmamın tek nedeni zorunluluk. Yoksa diğer öğretmenler ile aramda bir bağ yok.' (Ö4)

'İş arkadaşlarının bir etkisi yok. Okula görevlendirilince çalışmak zorunda oluyorsunuz. Tabi ki ortam iyi olursa severek çalışırsınız ama olmasa da fark eden bir şey olmuyor yine çalışmak zorundasınız.' (Ö12)

Şekil 3 incelendiğinde öğretmenlerin, kendilerini çalıştıkları okula karşı borçlu hissetmelerine ilişkin görüşlerini bildirdikleri alt temada ifadelerin, “evet” veya “hayır” şeklinde ortaya çıktığı anlaşılmıştır. Öğretmenlerin neredeyse tamamı (f=12) kendilerini çalıştıkları okula karşı borçlu hissetmedikleri yönünde görüş bildirmişlerdir. Bu yönde görüş bildiren öğretmenlere ilişkin ifade örnekleri şöyledir;

'Kendimi asla borçlu hissetmiyorum' (Ö2)

Kendimi borçlu hissetmiyorum. Sonuçta hepimiz işimizi yapıyoruz. (Ö3)

Çalıştığım okula karşı kendimi borçlu hissetmedim hiç. Çünkü norm fazlası olmama rağmen bu okulun kadrolu diğer öğretmenlerinden daha çok çaba sarf ediyorum. Daha çok fedakârlık yapıyorum. Yaşadığım mobinge rağmen öğrencilerime sevgi ve ilgimi hiç azaltmadan güler yüzümü eksik etmeden çalışıyorum.' (Ö8)

Hayır. İşimi her zaman fazlasıyla yerine getirmeye çalışırım. Bu sebeple kendimi asla borçlu hissetmedim.' (Ö9)

Öğretmenlerden yalnızca bir tanesi kendini okuluna karşı borçlu hissettiğini belirterek bunun nedenini şöyle ifade etmiştir;

'Birkaç defa başka okula görevlendirme ihtimalim oldu. Okul idaresi buna engel olarak okulda kalmamı sağladı. Bu da ayrıca minnet duymamı sağladı.' (Ö10)

Şekil 3'e göre norm fazlası olmanın okuldaki ilişkileri etkileme durumuna yönelik alt temada; öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun bu durumdan dolayı yönetici (f=11), öğretmen (f=9) ve veliler (f=9) ile ilişkilerinin etkilendiğini, bir öğretmenin ise ilişkilerinin etkilendiğini söylediği anlaşılmıştır. İlişkilerinin etkilendiği yönünde görüş bildiren öğretmenler düşüncelerini şöyle ifade etmişlerdir;

'İdarecilerle zorunlu haller dışında ilişkim yok. Öğretmen ortamında norm fazlası olmanın bir sıkıntısını yaşamadım. Veliler başlangıçta çok sıkıştırdılar beni ama sonrasında onlar bana, ben onlara alıştım .' (Ö1)

'Veliler öğretmen değişikliğinden dolayı sürekli söyleniyorlar yine de olabildiğince iyi ve samimi ilişkiler kurmaya çalışıyorum, başarıyorum da. Öğretmenlerle aramda bu durumla alakalı bir sorun olmuyor. Kişilik olarak sıcakkanlı ve girişken biri olduğum için daha önce oluşan gruplara dâhil olabiliyorum. Yöneticilerle büyük sorunlar yaşıyorum. Çünkü her söylediğimde, her yaptığımda bir hata arıyorlar. Başka bir çalışma arkadaşımın sorunu okul yöneticisine gittiğinde o sorunu yaşayan benmişim gibi anlatılıp uyarılıyor. Bu durum çok incitici ve onur kırıcı oluyor.' (Ö8)

Norm fazlası olmanın okuldaki ilişkileri etkilemediğini söyleyen bir öğretmen ise görüşlerini şöyle ifade etmiştir;

'Okul idaresi de arkadaşlar da bana bunu hiç hissettirmediler. Hatta bazen baya uzun vadeli planlar bile yapıyoruz norm fazlası olduğumu unutarak. Velilerden bazıları norm fazlası olduğum için gitme ihtimalimi sorguladılar ama bu da çok kısa sürdü zaten.' (Ö13)

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Norm kadro fazlası öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının incelendiği bu çalışmada, duygusal bağlılıklarını belirlemek için yöneltilen sorulara verdikleri cevaplar incelendiğinde öğretmenlerin yarıdan fazlasının çalıştıkları okula ait hissettikleri görülmüştür. Bu durum Akbulut'un (2020) ilkokullarda norm fazlası sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığını etkileyen faktörleri incelediği araştırma sonuçlarıyla da tutarlılık göstermektedir. Öğretmenlerin aitik duymalarının sebebi olarak veli, okul yöneticileri ve okuldaki diğer öğretmenlerin olumlu tutumları, bulunulan okulda uzun süreli çalışmalarının etkili olduğu söylenebilir. Öte yandan öğretmenlerin, yarıya yakınının bulunduğu okula ait hissetmediğini belirttikleri görülmüştür. Bu duruma norm fazlası sınıf öğretmenlerinin buldukları okulda geçici olduğu düşüncesine

sahip olmaları, kısa süreli görevlendirmelerin yapılması sebebiyle okul kültürüne uyum sağlamakta güçlük çekmelerinin yol açtığı ifade edilebilir. Norm kadro fazlası öğretmenler çalıştıkları okullardan uzaklaşmalarına neden olan başlıca etkenin o okulda görevlendirme olarak çalışmalarını olduklarını dile getirmişlerdir. Görevlendirme olarak çalışmanın getirdiği belirsizliğin öğretmenlerin kendilerine güvende hissetmemelerine yol açtığı, okul ortamına sonradan katılmanın getirdiği sıkıntıları da beraberinde getirdiği söylenebilir. Şenel'in (2021) çalışmasına göre öğretmenlerin norm fazlası sonucunda sık yapılan görevlendirmeler ile belirli bir okulda belirli veli ve yöneticilerle çalışmamalarından dolayı kurumları ile bağlılık kuramadıkları dile getirilmiştir. Öğretmenlerin büyük bir kısmı buldukları okulda kalmayı tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Bunun sebebi olarak alışılan yerde devam etmenin sağladığı rahatlık, okul ortamında oluşturulan samimi ilişkiler, öğretmenlerin okuttukları sınıf ile oluşturdukları duygusal bağdan kaynaklandığı söylenebilir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin yarıya yakını çalıştıkları okulun sorunun içselleştirmedeğini ifade etmişlerdir. Bunun nedeninin kendilerini okulda geçici olarak görmeleri veya bunun okulda bulunan yöneticiler, diğer öğretmenler tarafından öyle hissettirilmesinden dolayı olduğu söylenebilir. Benzer şekilde Karakütük, Özdoğan Özbal ve Türedi'nin (2020) okullarda norm kadro uygulamalarıyla ilgili okul yöneticileri ve öğretmenlerinin görüşlerini inceledikleri çalışmada da yönetici ve öğretmenlerin norm kadronun motivasyonu düşürdüğü, aynı zümre öğretmenler arasında da olumsuz olaylara sebep olduğu yönünde görüş bildirdiklerini belirtmişlerdir. Çalışmada aynı zamanda başka okula kısa süreliğine görevlendirme ile giden öğretmenin gittiği okulun yönetiminden, öğrencisine, hatta velisine kadar hiç kimsenin birbirini sahiplenmediği, gelen öğretmene geçici gözüyle bakıldığı, bu durumun da norm kadro fazlası öğretmenlerini etkilediği ve eğitim-öğretim sürecinde sergilenen performansın düşmesine neden olduğu vurgulanmıştır.

Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin devam bağlılıklarını belirlemek amacıyla yöneltilen sorulara verdikleri cevaplarda, öğretmenlerin buldukları okulda görevlerini yerini getirirken zorunluluktan dolayı bunu yaptıklarını sıklıkla hissettikleri görülmüştür. Buna çalıştıkları okulu yeterince benimseyememeleri, kimi zaman angarya olarak görülen görevlerin okul yöneticileri tarafından norm fazlası olmaları sebebiyle onlara verilmesinin yol açmış olabileceği söylenebilir. Ayrıca kimi durumlarda destek eğitim sınıflarına veya özel eğitim sınıflarına verilmelerinin de bu duyguya yol açtığı ifade edilebilir. Seven Şarkaya (2018) tarafından yapılan ve benzer sonuçlara ulaşılan çalışmada da, öğretmenler mesleklerinin getirdiği bilgi ve becerileri yeterince kullanamadıklarını, buldukları okulda kendilerini fazlalık olarak gördüklerini, farklı alanlarda görev yapmak zorunda kaldıklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin büyük bir kısmı okulda mesai saatleri dışında zaman geçirmediklerini belirtmişlerdir. Okul ortamında samimi ilişkilerin kurulamaması, okul ortamına uyum sağlanmamasının buna neden olabileceği düşünülmektedir. Öğretmenler çalıştıkları okulda çalışmanın başka okulda çalışmak arasında fark olup olmadığına yönelik soruya büyük bir çoğunlukla fark olduğunu belirtmişlerdir. Bunun nedeninin okullarda uzun süreli görevlendirilmiş olmaları, ulaşımın sağlamış olduğu kolaylıklar, okul ortamının sağlamış olduğu rahatlığın olduğu söylenebilir. Öğretmenler norm fazlası olmanın getirmiş olduğu dezavantajları sıralarken ağırlıklı olarak geçici olmayı, görevlendirme olmanın getirmiş olduğu belirsizliği buldukları okula ait hissedememeyi dile getirmişlerdir. Akbulut (2020) da çalışmasında benzer bir şekilde öğretmenlerin, başka okullara görevlendirme korkusu yaşadıklarını bu sebeple bir belirsizlik içerisinde bulduklarını, kendilerini değersiz hissettiklerini dile getirdiklerini ifade etmiştir. Bununla birlikte öğretmenler okul değişikliği isteme hakkının bulunmasını ve ara sınıflara görevlendirilmeyi norm fazlası olmanın bir avantajı olduğunu belirtmişlerdir.

Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin normatif bağlılıklarını belirlemek için yöneltilen sorulara verdikleri cevaplar incelendiğinde, bu öğretmenlerin çalıştıkları okulların karar alma süreçlerine etki etmedikleri görülmüştür. Bu durumun yaşanmasında okul yöneticilerinin norm kadro fazlası öğretmenlere yönelik bakış açılarının, geçici oldukları düşüncesinin etkili olduğu düşünülmektedir. Öğretmenlerin çok büyük bir kısmı çalıştıkları okullarda kalmak istemelerinde iş arkadaşlarının etkisi olduğunu vurgulamışlardır. Çalışma ortamında huzurlu olan bireyin o ortamda kalmayı istemesi beklenen bir durumdur. Demir ve Öztürk (2011) çalışmalarında işyerinde mutlu olmayan bireylerde devamsızlık yapma, performans düşüklüğü ve işi terk etme davranışlarının sıklıkla meydana geldiği ifade edilmiştir. Buradan da anlaşılacağı üzere öğretmenler için okul ortamındaki sosyal bağlar oldukça önemlidir. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin çalıştıkları okullara kendilerini borçlu hissetmedikleri görülmüştür. Öğretmenlerin görevlerini yerine getirdikleri sürece kimseye bir minnet duymamaları olması gereken bir durum olarak görülmektedir. Öğretmenlerin tamamına yakını norm kadro fazlası olmamanın okuldaki ilişkilerine bir şekilde etki ettiğini belirtmişlerdir. Çoğunlukla karşılaşılan önyargılarla mücadele etme durumunda

kalmadıkları, kendilerini buldukları ortama kabul ettirmek için daha fazla çaba harcamaları gerekmektedir. Bu sürecin öğretmenler için oldukça yıpratıcı olduğu söylenebilir.

Günümüzde örgütlerin hedeflerine ulaşarak yollarına devam edebilmesi için sahip olduğu insan kaynaklarını en iyi şekilde değerlendirmesi gerekmektedir. Bu noktada insan kaynaklarının etkili ve verimli kullanılabilmesi içinde örgütsel bağlılığın önemli ve kritik olduğu söylenebilir (Demir ve Öztürk, 2011). Norm kadro fazlası öğretmenlere karşı duyulan ön yargıların, bu öğretmenlerin ileriye dönük herhangi bir plan yapamamalarının ve bu belirsizliğin getirmiş olduğu bir güvensizlik duygusunun örgütsel bağlılıklarını olumsuz yönde etkiledikleri düşünülmektedir. Ayrıca örgütsel bağlılığın düşük düzeyde olmasının çalışanların verimliliklerini düşüreceği öngörülebilmektedir (Dolu, 2011; Kurşunoğlu, vd., 2010) Düşük bağlılık düzeyine sahip çalışanların örgütte kalması sadece zorunlu haller durumunda gerçekleşmektedir. Bu çalışanların kendisini örgüte güçlü bir şekilde bağlayacak tutum ve eğilimler oldukça sınırlıdır (Bayram, 2005, s. 135). “Duygusuz çalışanlar” olarak isimlendirilen düşük örgütsel bağlılığa sahip bireyler kişisel görevlerine bağlı olmadıkları için grup bağlılığı için de çaba harcamazlar. Örgütsel bağlılığı düşük bireyler sıklıkla şikâyet ve itiraz içinde oldukları için örgüt adına da sorun oluştururlar. Bu sebeple örgüt hedeflerine ulaşamamakta ve devamlılığı riske girmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007, s. 54).

Tüm bu sebeplerden dolayı okul yöneticilerinin örgütsel bağlılığı güçlendirmek için, ellerindeki tüm imkânları kullanarak; örgüt kültürüne yön vererek çalışanlar arasında bir bağ oluşturmaları gerekmektedir. Okul yönetimin çalışana değerli olduğunu hissettirmesi, karar alma sürecine dâhil etmesi, çabalarını takdir etmesi, örgüt içi iletişimin samimi olarak sağlanması gibi unsurlar örgüt bağlılığını güçlendirecektir (Demir ve Öztürk, 2011; Yolaç ve Omuz, 2020). Ayrıca okul içinde ve okul dışında yapılabilecek aktiviteler ile öğretmenler arasındaki kaynaşmanın sağlanmasına katkıda bulunulabilir.

Norm kadro fazlası öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları incelenmesi sonucunda bu bağlılığı etkileyen temel faktörün norm kadro fazlalığı olduğu görülmüştür. Bu sebeple norm kadro fazlası öğretmenlerin görevlendirildikleri okulda mümkün olan en uzun şekilde görevlendirilmelerinin yenilenmesinin ve öğretmenlerin buldukları okullarda kadroya geçmeleri için pozitif ayrımcılık yapılmasının yararlı olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin okula aidiyet duygusunu geliştirebilmeleri için, okul yönetimi ve diğer öğretmenlerin destekleyici olması, öğretmenlerin birbirlerini tanıması ve değer vermesi, norm kadro fazlası öğretmenlerin de alınacak kararlara ve uygulamalara dâhil edilmesi, okul içinde ve dışında herkesin katılım sağlayacağı sosyal etkinliklerin düzenlenmesi yoluyla öğretmenlerin okula duygusal bağlılıklarının sağlanması da önerilmektedir.

Yapılan literatür taraması sonucu norm kadro fazlası öğretmenler ile ilgili çalışmaların oldukça az olduğu görülmüştür. Ülkemizde halen yürürlükte olan bu uygulama kapsamındaki norm kadro fazlası öğretmenler ile ilgili daha fazla çalışma yapılması yaşanan sorunların azaltılması ve çözüm üretilmesi açısından yardımcı olacaktır. Bu çalışmada norm kadro fazlası olan sınıföğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları nitel olarak incelenmiştir. İlkokulun yanı sıra anaokulları, ortaokullar ve liselerde çalışan norm kadro fazlası öğretmenlerin mesleki performanslarını etkileyebilecek motivasyon, iş doyumunu, kaygı ve umutsuzluk gibi farklı grup ve konularda da daha geniş örneklerle karma araştırmalar yapılabilir.

Etik Beyan

“Norm Kadro Fazlası Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Algıları” başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel kurallara, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir. Araştırma için Çukurova Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanında Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’ndan (Tarih: 28.07.2021, Sayı: E.145167) etik izin alınmıştır.

Kaynakça

- Akbulut, M. (2020). *İlkokullardaki norm fazlası öğretmenlerin örgüte olan bağlılıklarını etkileyen etkenler (Merkezefendi örneği)* (Tezsiz Yüksek Lisans Projesi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252–276. doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043.
- Altunay, E., Oral, G. ve Yalçınkaya, M. (2014). Eğitim kurumlarında mobbing uygulamalarına ilişkin nitel bir araştırma. *Sakarya University Journal of Education*, 4(1), 62-80. doi.org/10.19126/suje.37750
- Balay, R. (2000). *Resmî ve özel liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı (Ankara İli Örneği)* (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Başol, G. (2008). Validity and reliability of Multidimensional Scale of Perceived Social Support-Revisited with a Turkish sample. *Journal of Social Behavior and Personality*, 36(10), 1303-1314. doi.org/10.2224/sbp.2008.36.10.1303
- Başıyıt, F. (2009). *Öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sayistay/issue/61516/918886>
- Bayram, L. (2006). Geleneksel performans değerlendirme yöntemlerine yeni bir alternatif: 360 derece performans değerlendirme. *Sayıştay Dergisi*, 62, 47-65. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sayistay/issue/61519/918898>
- Baysal, A. C. ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli. *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1), 7-15. Erişim adresi: <https://arastirmax.com/tr/system/files/dergiler/2057/makaleler/28/1/arastirmax-meslege-orgute-baglihligin-cok-yonlu-incelenmesinde-meyer-allen-modeli.pdf>
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çekmeceliöğlü Gündüz, H. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23-39. Erişim adresi: <https://kutuphane.dogus.edu.tr/mvt/pdf.php>
- Çetin, F., Basım, H. N. ve Aydoğan, O. (2011). Örgütsel bağlılığın tükenmişlik ile ilişkisi: Öğretmenler üzerine bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 61-70. Erişim adresi: <http://dergisosyalbil.selcuk.edu.tr/susbed/article/view/183>
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Dede, E. (2017). *İş güvencesizliği algısının ve örgütsel güven düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri: Devlet ortaokulu ve özel ortaokul öğretmenleri üzerine bir araştırma* (Doktora Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demir, C. ve Öztürk, U. (2011). Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 17-41. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/211022>
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanması personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erişyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61. Erişim adresi: <http://iibf.erciyes.edu.tr/dergi/sayi29/sdogan.pdf>
- Dolu, B. (2011). *Bankacılık sektöründe çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma* (Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Eğriboyun, D. (2014). Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 9, 25-52. Erişim adresi: file:///C:/Users/song%C3%BCl/Downloads/silo.tips_say-9-ocak-2014-ortaretm-okullarında-grev-yapan-yenetc-ve-retmenlern-rgtsel-destek-ve-rgtsel-baliliklari-arasindak-lk.pdf
- Ertürk, R. ve Aydın, B. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(9), 147-173.
- Gönen, Z. (2016). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile karar verme süreci arasındaki ilişki (Kars örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Karakütük, K., Özdoğan Özbal, E. ve Türedi, A. (2020). İnsan gücü planlaması kapsamında okullarda norm kadro uygulamalarıyla ilgili okul yöneticileri ve öğretmenlerin görüşleri. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(4), 1866-1880. doi.org/10.17240/aibuefd.2020.20.58249-632617
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/202403>
- Korkmaz, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel iklim ve örgüt sağlığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi (Educational Administration: Theory and Practice)*, 17(1), 117-139. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/108212>
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıöğen, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(2), 101-115. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/114618>
- Memişoğlu, S. P. ve Kalay, M. (2017). İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve motivasyonları arasındaki ilişki (Bolu ili örneği). *Turkish Studies*, 12(4), 367-392. doi.org/10.7827/TurkishStudies.11379
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. Erişim adresi: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Polat, İ. ve Yavuz, Y. (2021). Öğretmenlerin karara katılmaları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *AJER - Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 263-281. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1461329>
- Seven Şarkaya, S. (2018). *Norm fazlası ilköğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi (Pamukkale ve Merkezefendi ilçeleri örneği)* (Tezsiz Yüksek Lisans Projesi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Şahin, R. ve Kavas, E. (2016). Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesinde öğretmenlere yönelik bir araştırma: Bayat örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(14), 119-140. doi.org/10.21076/vizyoner.245975
- Şenel, A. (2021). Norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet algıları (Tezsiz Yüksek Lisans Projesi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Uğurlu, C. T. ve Üstüner, M. (2011). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H.U. Journal of Education)*, 41, 434-448. Erişim adresi: http://efdergi.hacettepe.edu.tr/shw_artcl-712.html
- Vurdu, U. (2017). *Resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik durumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (8. Tıpkı Basım). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yolaç, S. ve Omuz, B. (2020). Örgütsel yalnızlık algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *EKOIST Journal of Econometrics and Statistics*, 33, 83-98. doi.org/10.26650/ekoist.2020.33.851201

EXTENDED ABSTRACT

Organizational commitment is a condition that includes the relationships of employees with the organization in which they are located and affects their decisions to stay in the organization. For this reason, it is seen that the commitment to the organization is an important factor in achieving the goals of the organization. In the studies conducted on organizational commitment, researchers have revealed that organizational commitment consists of different dimensions. Meyer and Allen have divided organizational commitment into three dimensions: “emotional commitment”, “continuation commitment” and “normative commitment”. Emotional commitment; it has been defined as positive attitudes that develop towards the organization as a result of the combination of work experiences, perceptions and personal characteristics of an individual. Continuation commitment is expressed as the type of commitment that employees develop as a result of their investments in their organizations, while normative commitment is defined as the commitment that employees feel morally obliged to stay in the organization (Allen & Meyer, 1996).

As a formal educational organization, the ability of schools to achieve their goals is closely related to the work of teachers. It is thought that the effect of teachers' commitment to the organization on working in the most efficient way possible within the school is great. In this study, it is aimed to determine the perceptions of classroom teachers who work within the Ministry of National Education but who are in excess of the norm for various reasons regarding organizational commitment.

The research was designed as a case study of qualitative research patterns. The research group of the study consisted of 13 norm staff excess classroom teachers working in the Ministry of National Education in the academic year 2020-2021. The research data were collected using the semi-structured interview technique, which is one of the qualitative data collection techniques. The data obtained from the interviews were conducted with the MaxQda 2020 program using the content analysis method.

As a result of the study, it was seen that close to half of the teachers stated that they felt like they belonged to the schools they were in to the questions asked by the teachers in order to determine their emotional commitment. The positive attitudes of parents, school administrators and other teachers in the school as the reason why teachers feel belonging, it can be said that their long-term work in the school is effective. On the other hand, half of the teachers stated that they did not feel that they belonged to the school they were in. It can be stated that this situation is caused by the fact that over-the-norm classroom teachers have the idea that they are temporary in the school where they are located, and they have difficulty adapting to the school culture due to the fact that short-term assignments are made. Teachers with excess norm staff stated that the main factor causing them to move away from the schools where they work is their work as an assignment at that school. It can be said that the uncertainty caused by working as an assignment leads to the fact that teachers do not feel safe, and also brings with it the difficulties caused by subsequent participation in the school environment. A large part of the teachers stated that they preferred to stay in the school where they were located. As a reason for this, it can be said

that the comfort provided by continuing in the usual place is due to the intimate relationships created in the school environment, the emotional bond created by the teachers with the class they are teaching. Nearly half of the teachers participating in the study stated that the school they worked at did not internalize the problem. It can be said that this is due to the fact that they consider themselves to be temporary at school, or this is due to the fact that they are made to feel so by the administrators who are at the school, other teachers.

In the answers of the norm staff excess classroom teachers to the questions posed to determine their attendance commitment, it was seen that teachers often felt that they were doing so because of necessity when fulfilling their duties at the school where they were located. It can be said that this may have been caused by the fact that they were unable to adequately adopt the school they were studying at, and that the tasks that were sometimes considered a chore were given to them by the school administrators because they were more than the norm. It can also be stated that in some cases, giving support training classes or special education classes also leads to this feeling. A large part of the teachers stated that they did not spend time at school outside of working hours. It is believed that the inability to establish intimate relationships in the school environment, lack of adaptation to the school environment can cause this. Teachers state that there is a big difference in the question of whether there is a difference between working at the school where they work and working at another school. It can be said that the reason for this is that they have been assigned for a long time in schools, the amenities provided by transportation, the comfort provided by the school environment. While the teachers listed the disadvantages caused by being too much of the norm, they expressed that they were mainly temporary and that they could not feel the uncertainty caused by being assigned to the school in which they were located.

When the answers of the norm staffed classroom teachers to the questions posed to determine their normative commitment were examined, it was found that these teachers did not affect the decision-making processes of the schools where they worked. It is believed that the views of school administrators towards teachers with excess of the norm staff and the idea that they are temporary are effective in experiencing this situation. A very large part of the teachers emphasized that their colleagues had an impact on their desire to stay in the schools where they worked. It is expected that an individual who is peaceful in a working environment will want to stay in that environment. It has been observed that classroom teachers with excess norm staff do not feel indebted to the schools in which they work. It is seen as a situation where teachers should not feel any gratitude to anyone as long as they perform their duties. Nearly all of the teachers stated that not having more than the norm staff affected their relationships in the school in some way. For the most part, they do not have to struggle with the prejudices encountered, they need to make more efforts to accept themselves into the environment in which they are located. It can be said that this process is quite exhausting for teachers.

As a result of the study of teachers' perceptions of organizational commitment, it was found that the main factor affecting this commitment is the excess of the norm staff. For this reason, it is thought that it may be useful to renew the appointment of teachers in the schools where they are assigned for the longest possible time, to include activities that increase the commitment of these teachers to the schools, and to make positive discrimination for teachers to transfer to the staff in the schools where they are located.