



T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİM VE DENETİMİ ANA BİLİM DALI

**İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN AKSİYONDA DEĞERLER VE
ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ
(BEŞİKTAŞ İLÇESİ ÖRNEĞİ)**

Arzu MERT ERTÜZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İstanbul, 2015



T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİM VE DENETİMİ ANA BİLİM DALI

**İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN AKSİYONDA DEĞERLER VE
ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ
(BEŞİKTAŞ İLÇESİ ÖRNEĞİ)**

Arzu MERT ERTÜZ

Danışman
Yrd. Doç. Dr. Mustafa OTRAR

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İstanbul, 2015



T.C.
YEDİTEPE UNIVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İlkokul Öğretmenlerinin Akademiye Başvularında Beceriler ve Örgütsel Bağ
Mükler Arasındaki İlişki (Baskın İkeni Örneği)

Ad-Soyad:

ARZU MERT ERGÜZ

ONAY:

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Mustafa ÖZBAK

Üye: Prof. Dr. Halil EKŞİ

Üye: Yrd. Doç. Dr. Ahmet KATILMIS

Onay Tarihi: 10.07.2015

ÖNSÖZ

Bu araştırma İstanbul İli Beşiktaş ilçesindeki ilkokul öğretmenlerin aksiyonda değerler ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilerini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Günümüzde çalışma ortamlarına şöyle bir baktığımızda hemen hemen hepsinde rekabet duygusunun hâkim olduğunu görmekteyiz. Çalışan kişilerin sadece iş tanımlarının gereğinin yerine getirmeleri hedefler açısından yeterli değildir. Tam anlamıyla hedeflerin gerçekleşmesi ve kurumların başarıya ulaşabilmelerinin yolu, gönüllülük esasına dayanan ve iş tanımının dışında kalan işlerde yer almaktan geçmektedir.. Bu tarz davranışlara, örgütsel vatandaşlık davranışı olarak tanımlanabilir. Bu davranış şekli özellikle eğitim alanında çalışan kişilerin iş tanımlarında belirledikleri hedeflerin olmazsa olmaz kılan etmenlerini ortaya koymaktadır.

Tez danışmanım Sayın Yard. Doç. Dr. Mustafa OTRAR' a, araştırma boyunca anlayış ve rehberliği için en derin teşekkürlerimi sunarım.

Desteklerinden dolayı aileme bana karşı duydukları sarsılmaz inançlarından ve karşılaştığım zorluklara benimle birlikte tahammül edip, enerjilerini benimle paylaşmalarından dolayı teşekkürlerimi sunarım.

Arzu MERT ERTÜZ

**İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN AKSİYONDA DEĞERLER VE
ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ (Beşiktaş İlçesi
Örneği)**

Arzu MERT ERTÜZ

**Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı
Danışman: Yrd. Doç. Dr. Mustafa OTRAR**

Temmuz 2015, 107 sayfa

ÖZET

Bu araştırma İstanbul ili Beşiktaş ilçesindeki ilkokul öğretmenlerin aksiyonda değerler ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilerini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu amaçla rastgele küme örnekleme yapılmış ve seçilen 25 ilkokulda toplam 277 ilkokul öğretmenine ulaşılmıştır.

Araştırmada DüNDAR ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilen Aksiyonda Değerler Ölçeği ve YÜCEL (2009) tarafından geliştirilen Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın ana ve alt amaçlarına yönelik hipotezlerini denetlemek için elde edilen verilerle, Pearson korelasyon analizi, bağımsız grup t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), ANOVA sonucunda gruplar arasında fark bulunduğu, farklılıkların kaynağını (hangi gruplar arasında olduğunu) belirlemek üzere post-hoc LSD, Scheffé analizleri yapılmıştır.

Analizler sonucunda aksiyonda değerler ile örgütsel bağlılık değişkenleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgütlerde etik değerlere önem veren çalışanların örgütsel bağlılığı artırmaktadır. Araştırmanın sonunda elde edilen bulgular bağlamında araştırmacılara ve uygulayıcılara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler : Aksiyonda değerler, örgütsel bağlılık, örgütsel güven

ABSTRACT

PRIMARY TEACHERS In ACTION VALUES AND THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL ATTACHMENT (Besiktas District of Samples)

Arzu MERT ERTÜZ

**Master's Degree Thesis, Educational Administration and Supervision
Program and Counsel: Assistant Professor Dr. Mustafa OTRAR**

July 2015, 107 pages

This research was conducted to determine the Istanbul province relationship between values and organizational commitment of elementary school teachers in action in the Besiktas district. For this purpose, a random cluster sampling conducted and reached a total of 277 primary school teachers in 25 selected primary schools.

Research in Dundar and friends (2008) developed by Action Value Scale and Yucel (2009) developed by the Organizational Citizenship Scale was used. The main research and data that can be obtained to check the hypothesis for the lower purposes, Pearson correlation analysis, independent samples t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), the significant difference between the groups in the ANOVA results, diversity of supply (post-hoc LSD to determine which groups, Scheffe analysis was performed.

Analysis of a significant positive relationship between organizational commitment variables and values in action were the result. Emphasis on ethics in organizations of workers and increase organizational commitment. In the context of the findings obtained as a result of the study, recommendations were made for researchers and practitioners.

Keywords: Organizational commitment, organizational trust, values in action,

İÇİNDEKİLER

| | |
|-----------------------------------|------|
| ONAY SAYFASI..... | i |
| ÖNSÖZ..... | ii |
| ÖZET..... | iii |
| ABSTRACT | iv |
| İÇİNDEKİLER | v |
| ŞEKİLLER VE TABLOLAR DİZİNİ | viii |
| SEMBOLLER VE KISALTMALAR..... | xiii |
| BÖLÜM I..... | 1 |
| 1. GİRİŞ | 1 |
| 1.1. Problem Durumu | 1 |
| 1.2. Problem Cümlesi | 2 |
| 1.3. Alt Problemler | 2 |
| 1.4. Araştırmanın Önemi..... | 3 |
| 1.5. Sayıtlar | 3 |
| 1.6. Sınırlılıklar | 4 |
| 1.6. Tanımlar..... | 4 |
| BÖLÜM II..... | 5 |
| 2. İLGİLİ LİTERATÜR..... | 5 |

| | |
|--|-----------|
| 2.1. Değer Kavramı | 5 |
| 2.1.1. Değerlerin Oluşum Süreci..... | 7 |
| 2.1.2. Değer ve Eğitim Süreci..... | 8 |
| 2.1.3. 5176 Sayılı Kanununun Amaç İfadesinde, Kamu Görevlilerinin Uymaları Gereken Etik Davranış İlkeleri..... | 9 |
| 2.1.4. Etik Değerler | 9 |
| 2.1.5. Öğretmenlerin Değerler Sistemi | 11 |
| 2.1.6. Öğretmenlerin Etik Değerlere İlişkin Görüşleri..... | 12 |
| 2.2. Örgütsel Vatandaşlık | 12 |
| 2.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışın Türleri | 15 |
| 2.1.2. Örgütsel Vatandaşlık İle Benzer Nitelikte Olan Davranışlar | 15 |
| 2.2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları | 17 |
| 2.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Kuramsal Gelişimi | 23 |
| 2.2.3.1. Barnard'ın Çalışmaları | 23 |
| 2.2.3.2. Katz ve Kahn'ın Çalışmaları | 23 |
| 2.2.3.3. T. S. Bateman ve C. A. Smith'in Çalışmaları | 24 |
| 2.2.3.4. Blau'nun Çalışmaları | 24 |
| 2.2.3.5. Dennis Organ'ın Çalışmaları..... | 25 |
| 2.2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgütsel Yaşam Üzerindeki Etkileri.. | 25 |
| 2.2.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Motivasyon | 26 |
| 2.2.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Sonuçları..... | 26 |
| 2.2.7. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlgili Teoriler | 27 |
| 2.2.7.1. Sosyal Alışveriş Teorisi (Social Exchange Theory) | 27 |
| 2.2.7.2. Eşitlik Teorisi (Equity Theory) | 27 |
| 2.2.8. Eğitim ve Örgütsel Vatandaşlık | 28 |
| 2.2.9. Okul Liderlerinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi..... | 28 |
| 2.2.10. Örgütsel Vatandaşlık İle İlgili Sonuçlar..... | 30 |
| 3. Eğitimde Değer Ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki | 30 |
| BÖLÜM III..... | 30 |

| | |
|--|-----------|
| 3. YÖNTEM..... | 31 |
| 3.1. Araştırma Modeli | 31 |
| 3.2. Evren ve Örneklem | 31 |
| 3.3. Verilerin Toplama Aracı | 32 |
| 3.3.1. Kişisel Bilgi Formu | 32 |
| 3.3.2. Aksiyonda Değerler Ölçeği..... | 33 |
| 3.3.3. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği | 33 |
| 3.4. Verilerin Toplanması | 34 |
| 3.5. Verilerin Analizi..... | 34 |
| BÖLÜM IV | 36 |
| 4. BULGULAR VE YORUM | 36 |
| 4.1. Grubun Demografik Yapısına İlişkin Değerler..... | 36 |
| 4.2. Araştırmanın Hipotezlerine Ait Bulgular | 39 |
| 5.1. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER | 65 |
| 5.1.1. Sonuçlar ve Tartışmalar | 65 |
| 5.1.1.1. Kişisel Özelliklere İlişkin Sonuçlar | 65 |
| 5.1.1.2. Alt Problemlere İlişkin Sonuçlar ve Tartışmalar | 66 |
| 5.1.2. Öneriler | 69 |
| 5.1.2.1. Uygulayıcılara Öneriler..... | 69 |
| 5.1.2.2. Araştırmacıya Öneriler | 71 |
| KAYNAKÇA | 72 |
| ÖZGEÇMİŞ..... | 79 |
| EKLER..... | 80 |

ŞEKİLLER ve TABLOLAR DİZİNİ

| | |
|--|----|
| Şekil 1. Prososyal Örgütsel Davranış Kapsamında Vatandaşlık Davranışı | 17 |
| Çizelge 1. Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri..... | 36 |
| Çizelge 2. Yaş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri..... | 36 |
| Çizelge 3. Medeni Durum Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri..... | 37 |
| Çizelge 4. Görev Süresi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri | 37 |
| Çizelge 5. Bölüm Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerler | 37 |
| Çizelge 6. Sınıf Mevcudu Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri | 38 |
| Çizelge 7. Aksiyonda Değerler Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri | 38 |
| Çizelge 8. Örgütsel Güven Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri | 39 |
| Çizelge 9. Yardımseverlik Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları | 39 |
| Çizelge 10. Saygı Gösterme Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları | 40 |
| Çizelge 11. Özdenetim Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları..... | 40 |
| Çizelge 12. Öz Değerlendirme Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları | 40 |
| Çizelge 13. Yardımseverlik Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları | 41 |

| | |
|--|----|
| Çizelge 14. Yardımseverlik Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Scheffe Testi Sonuçları | 41 |
| Çizelge 15. Saygı Gösterme Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları | 42 |
| Çizelge 16. Özdenetim Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları | 43 |
| Çizelge 17. Özdenetim Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Scheffe Testi Sonuçları | 43 |
| Çizelge 18. ÖzDeğerlendirme Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları | 44 |
| Çizelge 19. Yardımseverlik Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları | 44 |
| Çizelge 20. Saygı Gösterme Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları | 45 |
| Çizelge 21. Öz Denetim Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları | 45 |
| Çizelge 22. Öz Değerlendirme Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları | 45 |
| Çizelge 23. Yardımseverlik Ölçeği Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları | 46 |

| | |
|--|----|
| Çizelge 24. Yardımseverlik Ölçeği Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Scheffe Testi Sonuçları | 47 |
| Çizelge 25. Saygı Gösterme Ölçeği Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları | 48 |
| Çizelge 26. Saygı Gösterme Ölçeği Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Scheffe Testi Sonuçları | 48 |
| Çizelge 27. Özdenetim Ölçeği Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları | 49 |
| Çizelge 28. Özdenetim Ölçeği Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Scheffe Testi Sonuçları | 51 |
| Çizelge 29. Öz Değerlendirme Ölçeği Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları | 50 |
| Çizelge 30. Yardımseverlik Ölçeği Puanlarının Sınıf Mevcudu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları | 51 |
| Çizelge 31. Saygı Gösterme Ölçeği Puanlarının Sınıf Mevcudu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları | 51 |
| Çizelge 32. Özdenetim Ölçeği Puanlarının Sınıf Mevcudu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları | 51 |
| Çizelge 33. Öz Değerlendirme Ölçeği Puanlarının Sınıf Mevcudu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları | 52 |

| | |
|---|----|
| Çizelge 34. Müdüre Güven Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları | 52 |
| Çizelge 35. Öğretmene Güven Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları | 53 |
| Çizelge 36. Öğretmenlerin Etkileşim Güveni Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları | 53 |
| Çizelge 37. Veliye Güven Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları | 53 |
| Çizelge 38. Öğrenciye Güven Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları | 54 |
| Çizelge 39. Müdüre Güven Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları | 54 |
| Çizelge 40. Öğretmene Güven Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları | 55 |
| Çizelge 41. Öğretmenlerin Etkileşim Güveni Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları..... | 55 |
| Çizelge 42. Veliye Güven Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları | 55 |
| Çizelge 43. Öğrenciye Güven Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları | 56 |

| | |
|--|----|
| Çizelge 44. Müdüre Güven Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları | 56 |
| Çizelge 45. Öğretmene Güven Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları | 57 |
| Çizelge 46. Öğretmenlerin Etkileşim Güveni Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları | 57 |
| Çizelge 47. Veliye Güven Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları | 57 |
| Çizelge 48. Öğrenciye Güven Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları | 58 |
| Çizelge 49. Müdüre Güven Ölçeği Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları | 58 |
| Çizelge 50. Öğretmene Güven Ölçeği Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları | 59 |
| Çizelge 51. Öğretmenlerin Etkileşim Güveni Ölçeği Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları | 59 |
| Çizelge 52. Veliye Güven Ölçeği Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları | 59 |
| Çizelge 53. Öğrenciye Güven Ölçeği Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları | 60 |

| | |
|--|----|
| Çizelge 54. Müdüre Güven Ölçeği Puanlarının Sınıf Mevcudu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları | 60 |
| Çizelge 55. Öğretmene Güven Ölçeği Puanlarının Sınıf Mevcudu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları | 61 |
| Çizelge 56. Öğretmenlerin Etkileşim Güveni Ölçeği Puanlarının Sınıf Mevcudu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları | 61 |
| Çizelge 57. Veliye Güven Ölçeği Puanlarının Sınıf Mevcudu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları | 61 |
| Çizelge 58. Öğrenciye Güven Ölçeği Puanlarının Sınıf Mevcudu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları | 62 |
| Çizelge 59. Aksiyonda Değerler Ölçeği Yardımseverlik Alt Boyutu ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Arasındaki İlişkiler | 62 |
| Çizelge 60. Aksiyonda Değerler Ölçeği Saygı Gösterme Alt Boyutu ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Arasındaki İlişkiler | 63 |
| Çizelge 61. Aksiyonda Değerler Ölçeği Öz Denetim Alt Boyutu ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Arasındaki İlişkiler | 63 |
| Çizelge 62. Aksiyonda Değerler Ölçeği Öz Değerlendirme Alt Boyutu ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Arasındaki İlişkiler | 64 |

SEMBOLLER VE KISALTMALAR

| | |
|----------|---------------------|
| <i>f</i> | : Frekans |
| <i>r</i> | : Korelasyon |
| <i>p</i> | : Anlamlılık düzeyi |

| | |
|------|---------------------|
| N | :Örneklem sayısı |
| X | :Aritmetik ortalama |
| SS | :Standart sapma |

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

Bu bölümde; ilkokul öğretmenlerinin aksiyonda değerler ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilerle ilgili problem durumu, alt problemler, araştırmanın önemi, sayıltılar, sınırlılıklar ve araştırmada kullanılacak olan terimlerin tanımlarına yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Değerler davranışlarımızı yönlendirir, hareketlerimizi ve düşüncelerimizi, o an ki amaçlarımızı üst noktalara götürerek hareketlerimizi yönlendirir (Doğan, 2004).

‘Bugün çalışma ortamlarının hemen hepsinde rekabet duygusu hâkimdir. Çalışan kişilerin sadece iş tanımlarının gereğinin yerine getirmeleri hedefler açısından yeterli değildir. Tam anlamıyla hedeflerin gerçekleşmesi ve kurumların başarıya ulaşabilmelerinin yolu, gönüllülük esasına dayanan ve iş tanımının dışında kalan işlerde yer almaktan geçmektedir. Bu tarz davranışlara, örgütsel vatandaşlık davranışı olarak tanımlanabilir. Alan yazınına baktığımızda en çok araştırma yapılan konulardan biridir’ (Gürbüz, 2006).

Toplum hayatımızda sahip olduğumuz değerler eski önemini yitirmektedir. Bunda şüphesiz yaşanılan çevre, ekonomik durum, medeni durum, yaş gibi değişkinler oldukça önemlidir. Çalışma ortamlarında da sahip olmamız gereken bazı değerler vardır. Bu değerler çalışan kurum ve kişini bireysel olarak tatminini sağlamaya yönelik değerlerdir.

Bu araştırmada da kişinin sahip olması gereken değerlerden kurumlar için vazgeçilmez bir değer olan etik değerlerle yine kurumlar açısından oldukça önemli olan örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki korelasyonun belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu bölümde ilkokul öğretmenlerinin aksiyonda değerler ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilerle ilgili problem durumu, alt problemler, araştırmanın önemi, sayıltılar, sınırlılıklar ve araştırmada kullanılacak olan terimlerin tanımlarına yer verilmiştir.

1.2. Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi, “Beşiktaş ilçesindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin aksiyonda değerleri ile örgütsel bağlılıkları arasında ilişki var mıdır?” olarak belirlenmiştir.

1.3. Alt Problemler

Bu araştırmanın genel amacı, ilkokul öğretmenlerinin aksiyonda değerler ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilerle ilgili düzeylerini incelemektir. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. İstanbul ili Beşiktaş ilçesinde; İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin aksiyonda değerleri yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, sınıf mevcudu gibi demografik özelliklerine göre dağılımı nedir?

2. İstanbul ili Beşiktaş ilçesinde; İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin aksiyonda değerlerinde yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3. İstanbul ili Beşiktaş ilçesinde; İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin aksiyonda değerlerinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

4. İstanbul ili Beşiktaş ilçesinde; İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin aksiyonda değerlerinde medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

5. İstanbul ili Beşiktaş ilçesinde; İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin aksiyonda değerlerinde mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

6. İstanbul ili Beşiktaş ilçesinde; İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin aksiyonda değerlerinde sınıf mevcudu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

7. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, sınıf mevcudu gibi demografik özelliklerine göre dağılımı nedir?

8. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları yaş değişkenine göre anlamlı bir göstermekte midir?

9. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir göstermekte midir?

10. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları medeni durum değişkenine göre anlamlı bir göstermekte midir?

11. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir göstermekte midir?

12. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları sınıf mevcudu değişkenine göre anlamlı bir göstermekte midir?

1.4. Araştırmanın Önemi

Bu çalışmada Beşiktaş ilçesinde görev yapan okullardaki öğretmenleri örgütsel bağlılıkları ile aksiyonda değerler arasındaki ilişki araştırılması amaçlanmıştır.

Bu çalışmanın ilçedeki öğretmenlere ve yöneticilere kaynak olması sebebiyle önem arz edeceği ön görülmüştür.

1.5. Sayıtlar

1. Çalışmada kullanılacak anketin katılımcılar tarafından samimiyetle doldurulacağı düşünüldüğünden, elde edilecek bilgilerin güvenilir olacağı varsayılmaktadır.

2. Seçilecek örneklemin tüm evreni temsil edeceği varsayılmaktadır.

1.6. Sınırlılıklar

1. Bu araştırma 2013-2014 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Beşiktaş ilçesindeki ilkokullarda eğitim veren öğretmenlerle sınırlıdır.
2. Elde edilecek bilgiler, sadece anketteki uygulanmış sorular ile sınırlı tutulmuştur.
3. Araştırma, yapılacak istatistiksel çözümlenmelerle sınırlı tutulmuştur.

1.6. Tanımlar

Örgütsel Bağlılık: “Örgütsel bağlılık, bir kimsenin, örgütünün amaç ve değerlerine taraflı ve etkili bağlılığı olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlılık, araçsal bir değerden öte, kişinin, rolünü salt örgütün iyiliği için, örgütün amaç ve değerleriyle ilişkili olarak yapmasıdır ” (Balay, 2001).

Örgütsel Güven: “Güven hem birey hem de örgüt düzeyinde oluşur fakat kişiye güven ve örgüte güven birbirlerinden farklı kavramlardır ” (Doney ve Cannon, 1997, akt Demircan, Ceylan 2003). “Luman (1989)’ın kişisel güven ve örgütsel güven ayırımına göre kişiye güven, kişiler arası farklılara dayalıdır ve kişiye özeldir. Örgütsel güven ise kişilerden çok kurumlara odaklıdır. Nooderhaven (1992), örgütsel güvenin örgütün kimliğine veya kişiliğine olan güveni temsil ettiğini ve bunun küçük örgütler için örgüt sahibinin kişiliğinden, merkezileşmiş yapıdan veya örgüt kültüründen kaynaklanabileceğini belirtmiştir. Zaheer ve diğerleri (1998) de kişiler arası ve örgütler arası güvenin birbirleriyle ilgili fakat birbirlerinden farklı kavramlar olduğuna değinmektedir. Bu da, kişinin güven düzeyinin, liderine ve örgütüne göre farklılık taşıdığını ifade eder ” (Nyhan ve Marlowe, 1997; akt., Demircan, Ceylan 2003).

BÖLÜM II

2. İLGİLİ LİTERATÜR

2.1. Değer Kavramı

“Dünyaya hâkim olan bir canlı olan insanın hayatının gidişatını önem verdiği değerler oluşturmaktadır. Değerler insanların yaşantılarında, gerçekleştirdikleri etkinliklerde de görülmektedir” (Özden, 2005).

“Değerler, genelde inanılan, arzu edilen ve davranışlar için bir ölçü olarak kullanılan olgulardır. İlk defa Znaniecki tarafından sosyal bilimlere kazandırılan değer kavramı Latince “kıymetli olmak” veya “güçlü olmak” anlamlarına gelen “valere” kökünden türetilmiştir” (Aydın, 2002).

“Bireyin sahip olduğu değerler, hayatımızdaki faaliyetlerde etkili olmakta ve onların yollarını belirlemektedir ” (Pachella, 1986, akt: Hüsneyiklioğlu, 2010).

“Değerler hayatımızda önemli sayılabilecek değer yargılarımızı, davranışlarımız belirleme sırasında da rehber pozisyonundadır” (Doğan, 2007).

“Değerler toplumun ve toplum hayatının temel taşlarıdır. Değerler kişiler tarafından bilinerek davranışlara yansıtılır. Bu yansıtma işlemi toplumun hayatına etki eder. Değerler insanın yaşantıları üzerinde etkide bulunarak kişinin yaşamına, yaşantılarına yön verir. Değerler, toplumun ve sistemin kişilerden neyi, nasıl yapması gerektiğini yani beklentilerini belirler ” (Fichter, 2009).

“Değerleri kişisel değerler ve mesleki değerler, hedef ve araç değerler, milli ve manevi değerler, ulusal ve evrensel değerler gibi farklı şekillerde sınıflandıranlar olmuştur” (Demircioğlu, Tokdemir, 2008).

“Bilim alanlarının bakış açılarındaki farklılıkların değer kavramı ile ilgili farklı görüşlerin ortaya çıktığı anlamına gelmektedir .Antropoloji, sosyoloji ve psikoloji biliminde farklı bakış açıları ile ele alınmıştır .Felsefe biliminde değer; soyut bir kavram olarak görülmektedir. Bu kavram bireylerin istenilen sonuca ulaşmasında bir araçtır” (Sağnak,2004).

“Değerlerin hedefi, kişinin kimliğini, yaptıklarının amacını, yapmak istediklerini bize gösterir. Fakat değerlerin ortaya çıkışını; kararları etkileyen bir yol gösterici

olduğunu, her daim uyulması zorunlu uyulmaması durumunda olumsuz yaşanacağı kuralların yer aldığı bütün olmamaktadır ” (Lebow& Simon, 1999; Sagie vd, 1996 akt. Bacanlı, 2011).

Hedeflenen değerler, pek çok bilim adamı tarafından yıllar boyu araştırılan bir konu olmuştur. Değerlere ilişkin yapılan tanımlarda en çok kabul gören beş ayrı özelliğe vurgu yapılmaktadır. Değerler (Schwartz, 2012);

- Bir inanç halidir.
- Ait olunmak istenilen veya kabul gören bir haldir.
- Bazı halleri önemsememe durumudur.
- Kişilere ve yaşananlara seçim ve gelişim yönüyle yol gösterir.

Örgüt ortamında kültürün korunması amacıyla değerler oldukça önemlidir. Örgüt kültürü içerisindeki değerler, çalışanların çalışmalarını, hareketlerini ve değerlendirmeye yarayan ölçütlerin kaynağı ve örgütte isteklerin belirleyicisidir. Örgütsel değerler (Akat, Budak 1999):

- Başarı için önemli olduğu düşünülen performans standartları, müşteri ve çalışanlara davranış şekillerindeki uygulamalar konusunda örgütlerin sahip oldukları inançlar, örgütteki istekleri, çalışanlarca belirlenen koşullardır. Örgüt üyeleri, bu koşullara durum, hareket, nesne ve kişileri olumlu veya olumsuz değerlendirmede başvururlar.
- Çalışanların hareketlerini ve çalışmalarını nitelendirmeye, değerlendirmeye ve yargılamaya yarayan ölçütlerin kaynağıdır. Davranışı anlamada oldukça önemlidir.
- Toplum içerisindeki bazı kurallardan kapsamlı ve soyut dışı anlamlardadır. Bir kural/norm kültürel değer kaynaklı değil ise yasal değildir. Bir normun çalışanlarca kullanılması ve işlevselliğini koruması devam ettirme kültürel değerine bağlıdır.
- Örgüt içerisinde çalışanlar arasın olan paylaşımlar örgüt kültürü ve bu kültürün altında yatan nedenleri göstermektedir. Örgütsel değerler, başarılı olmanın yolları, örgütün temel yapısını belirleyen niteliklere sahiptir.

2.1.1. Değerlerin Oluşum Süreci

“Değerlerin oluşumu ve kişinin hayatına yansması ailede oluşur. Çocuklarda temel değerlerin gelişimi başta anne baba ve sonra öğretmenlerin sorumluluğudur. Erken yaşlarda kazanılan yanlış değerlerin değişim yeni bir değer kazanılmasından daha zordur“ (Bal,2004).

“Süreç hakkında pek çok araştırma ve görüş mevcuttur. Değerlerin oluşumu konusunda literatürdeki bu kargaşaya karşın, değerün üç ögesi olduğu noktasında bileşilmektedir. Buna göre değerlerin bilişsel, duygusal ve davranışsal olarak üç ögesi vardır. Değer araştırmaları, bu üç ögenin karşılıklı ilişkisi içinde yer alır. Bu ilişkiden kaynaklanan değerlendirici süreçleri karmaşık ancak, örüntülü ilişkiler bütünü olarak görmektedirler. Değerlendirici süreçlerin bu üç ögesi, insan eylemlerine yön ve düzen vererek onların çeşitli sorunlarına çözüm bulmasını sağlar” (Balcı ve Yanpar Yelken, 2010).

Değerler oluşum süreci içerisinde "tüm inançlar gibi, bilişsel, duygusal, davranışsal" bileşenleri veya öğeleri bulunduğunu vurgulanmaktadır. Bu öğeler (Rokeach, 1973: akt Özensel 2003):

- Bilişsel Öge: Değer, arzu edilen, tercih edilen hakkında bir biliştir. Bu çerçevede Morris'in "tasavvur edilmiş değer", Kluckhohn "arzulanan kavramı" terimlerini kullanmaktadır. Burada, değer, bireyin nasıl davranması gerektiğini belirlediği ve yaşam hedeflerine ulaşmak için yapılması gerekenin ne olduğunu gösterdiği vurgulanmaktadır.
- Duygusal Öge: Değerlerin bilişsel ögesinin yanı sıra duygusal ögesi de vardır. Birey söz konusu obje hakkında lehte ya da aleyhte duygulara sahip olabilir.
- Davranışsal Öge: Değer eylemin gerçekleşmesinde etkili bir ara değişken olarak davranışsal bileşenlere de sahiptir.

Bu üç ögenin oluşturduğu değerler bireye çok yönlü standartlar sunmaktadır ve davranışsal farklı yollarla rehberlik etmektedirler. Buna göre değerlerin işlevleri şunlardır:

- Sosyal konularda belli bir pozisyon almaya sevk eder.

- Belirli bir politik veya dini ideolojiyi diğerine tercih etmemiz doğrultusunda eğilim oluşturur.
- Kendini diğerlerine sunmada standartlar oluşturur
- Bireyin kendisini ve diğerlerini değerlendirmesinde, yargılamasında, övmesi veya kusurlar bulmasında standart rolü oynar.
- Birey değerleri kendisinin diğerleri kadar ahlaklı ve yetenekli olup-olmadığının değerlendirmesinde standart olarak kullanır.
- Bunlardan başka diğerlerini ikna etmede, etkilemede standart olarak kullanılır.
- Diğerlerinin inanç, tutum, değer ve eylemlerini reddetmek, protesto etmek ve tartışmada etkilemeyi veya değiştirmeyi denemek için değerlendirme yapmak üzere standartlar sunar.
- Psikoanalitik anlamda kişisel ve sosyal olarak kabul edilemez inanç, eylem ve tutumları nasıl rasyonalizme edilebileceğini gösterir.

2.1.2. Değer ve Eğitim Süreci

“Değer kavramı, toplumda yaşayan kişilere, yaşadıklarının önem derecesini, seçmeleri gerekenleri ve yaşantılarının ne yönde ilerlemesi gerektiğini göstermektedir. Toplumsal eğitim kurumlarında bu değerlerin kazanımı açısından önemli kurumlardır. Eğitim alanında hizmet veren örgütlere bakıldığında zaman çoğunun milletsever olma, titiz olma, sıhhatini önemseme, düzenli olma, adaletli , yaratıcı olma, girişimci olma gibi değerleri içerir” (Akbaş, 2004).

“Eğitim kurumlarının bilişsel hedeflerinin yanında vatansever olmak, saygılı olmak, dürüst olmak ve adil olmak gibi birçok duyuşsal hedefi vardır. Beane (1990) duyuşsal eğitimin sosyal ilişkiler ve kişisel çıkarların bütünleşmesiyle ilgili bilgi, beceri ve değerleri içerdiğini belirtir. Ona göre benlik algısı, değerler, ahlak, etik, inançlar, sosyal eğilimler, takdir duyguları, beklentiler ve tutumlar duyuşsal eğitim içindedir” (akt. Baysal, 2008).

“Günümüzde yetişen çocuklarının modellerinin yetersizliği ve niteliksel olarak değişmesi nedeniyle okullara daha büyük görev düşmektedir. Bütün beklentiler

eğitim kurumlarında gerçekleştirilen değerlere ilişkin nemsenmeyi artırmaktadır. Eğitim kurumlarındaki değerlere ilişkin eğitimde önemli rol, eğitimcilerdedir. Öğrencilere rnek olacak şekilde davranmaları ve ğretim konusundaki izledikleri yollar ile değerleri kazanımda önemli rolleri bulunmaktadır. Öğretmenin mesleğinde yaşadığı yetersizlikler yaşanan en temel sıkıntılardan biridir” (Akbaş, 2004).

“Okul ortamı kişiysi sosyalleştirir. Değer algısı öğretmenlerin mesleki tutumlarını ve değer öğretimlerini etkilemektedir” (Balcı ve Yanpar Yelken, 2010).

“Yeni göreve başlayacak öğretmenlerin kültürlenme ve sosyalleşme döneminde öğretmenlerin değerlere ilişkinin sisteminden haberdar olması gerekmektedir” (Sarı, 2005). Öğretmen adaylarının yetiştirilmesi sürecinde değerler ve değerler eğitimi ile ilgili görüşlerini belirlemeye yönelik araştırmaların alan yazınında yeterli düzeyde olmadığı görülmektedir.

”Tüm ilköğretim öğretmenleri öğrencilerin değerlere ilişkin algıları ve değerler konusunda bilinçlenmelerini sağlamada önemli görevler üstlenmektedir.” (Yalar, 2010).

2.1.3. 5176 Sayılı Kanunun Amaç İfadesinde, Kamu Görevlilerinin Uymaları Gereken Etik Davranış İlkeleri

- Saydamlık,
- Tarafsızlık,
- Dürüstlük,
- Hesap Verebilirlik,
- Kamu Yararını Gözetme

2.1.4. Etik Değerler

“Dilimizde “ethic” kelimesinin karşılığı, Arapça “huy”, “mizaç”, “karakter” manası olan ve “hulk” kelimesinde türetilen “ahlk” kelimesinin kullanıldığı görülmektedir” (Cevizci, 2002).

“Etik kavramı kişilerin toplumda aralarındaki davranışları, durumları etkilemektedir. Davranışlara rehberlik yapan temel hususları belirtmek, gelişimini sağlamak ve bu hususların uygulanması sağlamak etiğe bağlıdır. İnsanların hayatlarını ve hayatlarının ne yönde şekillenmesi gerektiği ile ilgili görüş belirtme özelliğine sahiptir” (Mahmutoğlu, 2009).

“Etik kavramının ahlak kelimesi ile anlamdaş olduğu görülmektedir. Bu kelimelerin köken olarak farklı olduğu görülmektedir. Etik kuramsal, filozofik bir yaklaşımı nitelerken; ahlak uygulama alanında kullanılmaktadır. Etik, ahlak kavramı ve ahlak kavramının yol açtığı etkileri göstermektedir. Ahlak eylemleri konu alan bir kavramdır” (Pieper, 2012).

“Bugün toplumumuz bir bütün olarak incelediğinde etik kavramının önemini yitirdiği görülmektedir. Eski uygulamaların geçerliliğini kaybetmesi, gelişen sistemlerde tehlikeli bir duruma dönüşmektedir. Bu yolda bir önlem alınması adına etik kavramının kazanımına dair çalışmalara olan ihtiyaç ortaya çıkmaktadır. Örgütlerde etik kavramının tam manası ile anlaşılması, etik dışı kavramına bağlıdır. Bu manada etik kavramının dışında kalan davranışlar; bireyin gücünü kullanımına yönelik, resmi mevki/makam kazanımına yönelik, parasal çıkar kullanımına yönelik davranışlar olmak üzere görülmektedir. Bir örgütün yönetim yapısındaki davranışlar örgütün gelişimine bağlıdır. Gelişimini devam ettiren ülkelerde, egemenliğin bağımsızlığa dayalı olmaması, toplum içerisinde kapalı, yobaz zihniyetin yer alması, medya organlarının toplum içerisinde kullanılmaması en mühimi yasa devleti kavramına göre yönetilmesi sebepleri ile örgüt yönetiminde bozulmalar yaşanmaktadır. Örgütler yaşanan belirtilen olayla toplum hayatını olumsuz yönde etkilemektedir. Yönetim konusunda etik kavramının önemini kazanması ile toplum ve ülke hayatının da olumlu yönde şekilleneceği düşünülmektedir”(Baydar, 2004).

“Toplumumuzda örgütsel olarak etik kuralların en geçerliliğini koruduğu kurum şüphesiz ki eğitim kurumlarıdır. Eğitim sektöründeki yöneticiler çalışanların etik konulara hakim olduklarını düşünürler. Etik davranışlar zaman içerisinde eskimeye yüz tutabilen davranışlardır. Eğitim sektöründe meydana gelen, yaşanan olumsuzluklarda da bunun etkisi görülmektedir. Kendisine etik davranıldığını gören çalışanlar zamanla bu davranışları tekrar edinme yoluna gidebilmektedir” (Özden, 2005).

“Büyük yaşta gerçekleştirilen eğitimlerde etki kavramıyla ilgili dört etken bulunmaktadır. Bu etkenler; problem çözme, karar verme, sosyal alandaki problemleri bulma, ahlaksal koşullardır. Öğretmenlerin de bu konuda çalışmalarına ihtiyaç duydukları görülmektedir” (Yazar, 2012).

2.1.5. Öğretmenlerin Değerler Sistemi

“Kurum içerisinde yer alan kişilere ait değerlerin içinde yer aldığı düzen mekanizması, kişinin davranışlarını, algı düzeylerini kimliklerini, motive edilmenin bilinmesinin sağlamaktadır” (Robbins, 1994 akt: Dönmez, 2011).

“Kişilerin değer düzeninin girdisini yaşantıları, çıktısını ise sahip olunan değerlerle harmanlanan ürünlerdir” (Başaran,2008).

“Eğitim hizmeti veren kurumlarda okul idarecilerinin ve okul sahiplerinin davranışları büyük önem taşır. Bu okulun idarecisi pozisyonundaki kişinin davranışlarına olan saygının benimsenmesinden ve idarecilerin öğretmenler ve eğitim almaya gelen öğrenciler üzerinde bir kontrol mekanizmasının olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Okul idarecisi kimliğinin layığı olan değerler sistemini iş yaşamında hissedilir derecede benimsemelidir” (Pehlivan, 1997).

“Okul idarecisinin sağladığı sistemi bireyin hayatının tüm alanlarında olmasının gerekmesi bazı beklentileri doğurmaktadır. Öğretmenlere okul ortamında verilen değerlerin aile ve sosyal çevrede devam etmemesi kişi açısından olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Bu konuda değerlerin yaşam boyu devam etmesi gerekliliği göze çarpmaktadır ” (Akbaş, 2004).

“Branşlara göre dağılımlara bakıldığında zaman bazı branş öğretmenlerinin değerler eğitimi konusunda olumlu yönde bakış açıları bulunmaktadır. Okul yönetim birimi tarafında bu eğitimler desteklenerek toplum düzeyi geliştirilebilmektedir” (Tokdemir, 2008).

“Öğretmenlerin sosyal yaşamlarında yaygın olarak kullandığı kitle iletişim araçları da değer eğitim üzerinde oldukça önemlidir. Kitle iletişim araçlarının da saldırganlık ve şiddet içerikli olması değerler eğitimi olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Öğretmenler hizmet öncesi eğitimde değerlerin yer almasının, öğrencilere verilecek olan değerler konusunda yararlı olması beklenmektedir“ (Yalar, 2010).

2.1.6. Öğretmenlerin Etik Değerlere İlişkin Görüşleri

“Toplumun evrensel değerlerini okul ortamında yaşama, yaşatma , öğrencilere fikirlerini zorla empoze etmeme, velilere ve öğrencilere hoşgörülü davranma, adil olma gibi özellikler mesleki etiğe örnek olarak verilebilir” (Yaşaroğlu, 2007).

“İdeal öğretmen demek yaşam tarzı ve her yönüyle öğrencilerine model olabilecek bir öğretmen demektir. İdeal öğretmen olabilmek mesleki etik ilkelerine uymayı zorunlu hale gelmiştir” (Aydın, 2011).

“Meslek etiği, insanlarla birebir ilgili olan meslek gruplarında uyulması gereken davranış kurallarıdır“ (Aydın, 2006).

“Öğretmenlerin mesleki etik ilkelerinden bazıları; adil olma, eşit davranma, dürüst olma, karşısındakine güvenme, açık olma şeklinde sıralanabilir” (Aydın, 2006).

2.2. Örgütsel Vatandaşlık

“Globalleşmenin ve rekabetin en büyük getirisi yeni iş gücü elde etmek ve bu iş gücünü doğru kullanmak-yönelmesi önemli bir konu haline gelmiştir. Bu durumun sağlanması örgütlerin başarıya ve istenen güce ulaştıracaktır” (Nadir ve Tanova, 2010).

“Toplumların gelişiminde, örgütlerin verimliliğini artmasında insanın rolü oldukça önemlidir“ (Acquaah, 2004).

“İnsanın etkin rolü kurumların içerisinde görülebilmektedir. Kurumların istenilen standartta bir hizmet verebilmesi için gönüllülük esası oldukça önem teşkil etmektedir. Kurumlarda birliğin ve dayanışmanın temelinde bu davranış tarzı bulunmaktadır. Çalışan personelin gönüllük esasına dayalı hareket etmesi, onun kurumdan aldığı enerji ile ilgilidir. Kurum içerisinde bu esasın üzerinde durulması çalışanı duygusal olarak yardımlaşma ve dayanışma duygusunda gönüllülüğe sevk eder”

“Birey yaptığı işi içten gelen duyguları ile gerçekleştirdiği için iş sonunda bir ödül beklentisinin içerisine girmez. Örneğin, iş yerinde çalışan zorunlu olmadığı halde mesai dışı çalışmalara kalıyorsa, her an herkese yardım edebilecek potansiyele sahip ise örgütsel vatandaşlık davranış gösteriyor demektir” (Sezgin, 2005).

“Örgütlerin istikrarlı olarak başarılı olmalarının kaynağını iş tanımını ile sınırlı kalmadan görev dışında da örgüt yararına çalışmayan istekli olmaları gerekmektedir” (Wagner ve Rush, 2000).

“Örgütlerin yönetim kadrolarında stabil olmayan, itaat düzenine uyulması zorunu olmayan örgüte geri dönüşünün olumlu olacağı düşünülen davranışlar ile sadece örgüt içerisindeki emir komuta zinciri içerisinde yer alan davranışlar olarak iki davranış türü görülmektedir. Emir komuta zincirindeki davranışlar, genelde örgütün kişiden beklentilerini ifade etmektedir. Bu tür davranışlar toplum içerisindeki yer alan siyasi örgütlenmelerin, üretime bağlı yöntemlerin, toplum içerisindeki düzenin sağlanması ile ilgili davranışlardır” (Organ, 1988 akt: Karacaoğlu, Güney, 2010).

“İş yerinde meslektaşlarına yardımcı olma, işin tüm süreçlerinde önerilerde bulunma ve özenli, titiz bir biçimdeki eylemler, örgütsel vatandaşlığın temelini oluşturmaktadır” (Sezgin,2005).

“Yardımlaşmaya dayalı davranışlara örgütsel yaşamda, informal işler denmektedir. Bu işler gönüllülüğe dayalı işlerdir. Görevlerin tam olarak tamamlanabilmesi için işi yapan kişilerin ekstra çabası ve özverisi gerekmektedir” (Borman, 2004).

“Araştırmalara göre örgütsel vatandaşlık davranışının temelinde ait olma, işe yarama, kendini başarılı hissetme, motivasyon gibi birçok ihtiyaç vardır. Bu ihtiyaçlar çalışan personelin gönüllülük esasını içerisinde barındıran davranışlarda bulunmasını destekleyerek ,personelin ihtiyaç duyduğu eksikliklerinin giderilmesini ve kurumda istenmeyen ve gereksiz bir gidere mahal vermeden olumlu bir biçimde kurumu gözetmektedir” (Kendiriligil, 2006).

“Örgütsel vatandaşlık davranışı da bir nevi sandık başına gidip oy verme işine benzetilebilmektedir. Oy verme işlemi sıradan görünse de seçime katılan bireylerin verdikleri oylar ile çağdaş bir toplum çabası içerisine girilmektedir. Toplumun düzenin gönüllük esasına bağlıdır” (İşbaşı, 2010).

“Örgütleri yönetim ve denetim konusunda avantajlı hale getirme konusunda çalışan bireylerin kuruma bağlılığı, verimli olması, çevresine uyum sağlamasının önemli olduğu kadar örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortaya konulmasının, örgütsel sağlık- iletişim düzeyi de oldukça etkilidir” (Altunbaş, 2009).

“Kurumların gelişim yönünde hızla ilerleyebilmeleri, kurum içerisindeki örgüt iklimine bağlıdır. Bu iklimin içerisindeki duygular kurumun etkisinde kaldığı duyguyu simgelemektedir. Bunun için de bu duyguların ve kuruma hareket katması istenen davranışların içerikleri ve nitelikleri hakkında fikir sahibi olunması gerekmektedir. Bu duygu, davranış ikilisinin kurum içerisinde sağlıklı bir biçimde ilerleyebilmesi için yapılabileceklerin bilinmesi önem taşımaktadır” (Basım, Çetin, Şeşen, 2012).

“Örgütlerdeki yapısal ve işlevsel olarak gelişimin tek odak noktasında, yönetim birimleri yer almaktadır. Kararlar alınır ve uygulamaya konulur. Bu tarz bir işleyişte çalışan personel motive edilme ve desteklenme şeklinde geri bildirimleri alamamaktadır. Fakat insan faktörünün odak noktasına alan örgütlerde motive olmuş personel ile işlerde işleyişin son derece uyumlu olduğu görülmektedir. Yönetim tarafında kontrole tabi tutulan örgütlerde zaman içerisinde çözümler olmaktadır. Bu yönde insan faktörünün ve parasal değerlerin önemi ortaya çıkmaktadır. Gerekli şekillerde desteklenen birey tüm benliği ile örgütsel çalışmalara odaklanmaktadır” (İşbaşı,2010).

“Davranışlar incelemeye alındığında iki tür örgütsel vatandaşlık davranışı görülmektedir. Birinci tür örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüte yarar sağlamaya, örgütteki performansa dayalıdır. İkincisi, örgütü olumsuz etkileyecek olan tüm eylemlerden kaçınma şeklindedir. Kuruma katkı sağlayan yönüyle örgütsel vatandaşlık davranışı, performansın artması ve etkin olması ile ilgilidir. Bütün türdeki örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütün yönetim ve sosyal alanda ilerleme kaydetmeyi amaçlamaktadır” (Farh ve diğ., 1997; Baron, 2000).

2.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışın Türleri

“İncelemeler sonucu, örgütsel vatandaşlık davranışları iki tür olarak karşımıza çıkmaktadır. Birinci örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel yapı içerisindeki kararlara ve davranışlara katılım olup, ikincisi ,örgütü yapısal olarak olumsuz etkileyebilecek karar ve davranışlarda bulunmama şeklindedir”(Karabey, 2005).

“Örgüte katkı sağlamaya çalışan türde kişinin örgütte kendini gösterecek işlerde bulunması gerekmektedir. Bu tür davranış gösteren çalışanlar çalışkan, üretmeyi seven kişilerdir. Örgüte zarar vermeyecek şekilde ortaya çıkan davranışlarda ise istenen örgütü zarardan korumaktır. Davranış örgütteki faaliyetlere katılma veya kötü davranışlardan kaçınmanın sebebi, kişiden kaynaklanan farklılardan ziyade örgütten kaynaklanan farklılıklardandır” (Özdevecioğlu,2003).

2.1.2. Örgütsel Vatandaşlık İle Benzer Nitelikte Olan Davranışlar

“Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanın verimini değerlendirirken önemli sayılmayan fakat gelecek vadede örgütün faaliyetlerinin ortaya çıkmalarını sağlayan davranışlar bulunmaktadır. Bu davranışlar; örgütsel spontanlık, psikolojik kontratla, rol davranışları ve sosyal temelli örgütsel davranışlar olarak sıralanmaktadır” (Kamer, 2001).

Örgütsel Spontanlık: “Kişinin kendi inisiyatifi dahilinde gönüllüğe dayanan iş tanımı olarak belirtilmediği örgütün hedeflerine ulaşmayı sağlayan davranışlardır.Örgütsel vatandaşlığın spontanlıktan farkı, örgütsel vatandaşlık belirli bir ödül sisteminde önemli olmayan bir yere sahip her türlü davranışlarken, spontanlık tarafından dikkate değer bulunmayan aktif veya pasif davranışlarken, örgütsel spontanlık ise ödül sisteminde önemli olan aktif davranışlardır”(Kamer, 2001).

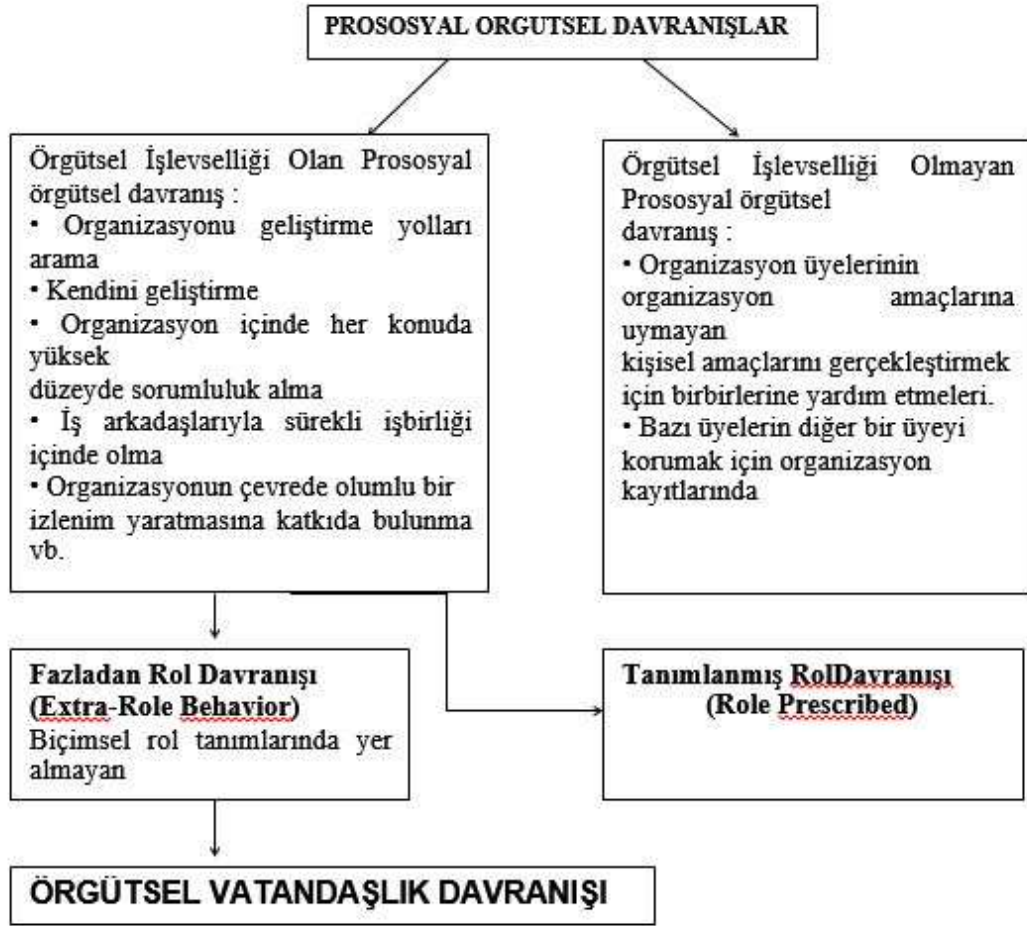
Psikolojik Kontratlar: “İnsanlar, örgütlerde işlere başlarken kendilerine yarar sağlayacağı düşüncesi ile hareket ederler. Örneğin, işe giren kişi, parasal ve duygusal beklenti içine girer. Kuruma giren kişi, kurumla, haklarının-sorumluluklarının yazılı olduğu bir anlaşma imzalar. Örgüt ve birey arasında yazısız bir anlaşmanın da varlığı varsayılır. Bu anlaşmaya ‘Psikolojik Anlaşma’ denir. Bu anlaşma ücretlerin

belirtildiği ekonomiye dayalı anlaşmaya ilavedir. Bu anlaşma ile birey örgütteki sorumluluklarını yerine getireceğine söz vermiş olmaktadır. Kurum ise ona parasal yani maddi beklentilerin ve ödüllerin yanında iyi bir mevki, saygınlık, haklarına saygı gibi manevi yönlerden destek vermektedir. Kurum çalışanların manevi yönden desteklemeyip sadece işin maddi boyutu ile ilgilenirse çalışanların kuruma bağlılıkları ve çalışma kaliteleri düşebilir”(Oktay, 1996).

Rol Davranışları: “Rol davranışları, bireylerin çalışırken yapmaları gereken davranışlardır. Bir işi yapan kişiler aynı işleri yapmalarına rağmen algılamadaki değişiklikleri nedeniyle rol davranışlarının kapsamı da değişebilmektedir. Buradan hareketle rol davranışlarının içerikleri ve alanları da değişime uğrayabilmektedir. Bireyin rol davranışı algılama oranı örgütte gerçekleştirilen faaliyetleri, örgütsel rolü de o oranda etkilemektedir. Mesela yardımcı olma, işlerini titizlikle yapma gibi davranışlar rol davranışları olarak kabul edilebilir. Bu şekilde beklenenden de ileri bir yönde rol davranışına geçilmiş olmaktadır” (İşbaşı, 2010).

Prososyal Örgütsel Davranış (Sosyal Temelli Örgütsel Davranış): “Sosyal temelli örgütsel davranışlar, kişinin iş tanımında yer alan rolleri gerçekleştirirken çalıştığı örgüte yönelik ve yarar sağlayacak olan davranışlardır. Yardım etme, paylaşımda bulunma, iş birliği içinde girme ve gönüllü olma gibi davranışlar, prososyal davranışlardır. Bu davranışlar, bireyin çevresinde olumlu iklim oluşturmayı amaç edindiği sosyal davranışlardır” (İşbaşı, 2010).

“Prososyal örgütsel davranış örgüt açısında son derece önemlidir. Bu davranışlar bireyin kendi ve örgütü için verimlilik artırıcı davranışlar olarak tanımlanabilmektedir. Sosyal temelli örgütsel davranışlar, işbirliği yapma, yeni fikirler üretme, pratik önlemler alma, kendini geliştirme, sorumluluk duygusunu geliştirme gibi sadece biçimsel olmakla kalmayan davranışlardır. Bu tür davranışlar, örgütlerde belirlenen hedeflerin gerçekleştirilmesinde önemli bir yere sahiptir“ (Özdevecioğlu,2003)



Şekil 1. Prososyal Örgütsel Davranış Kapsamında Vatandaşlık Davranışı (İşbaşı, 2010)

2.2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

Birçok sayıda örgütsel vatandaşlık davranışının varlığından bahsedilmektedir(Podsakoff ve diğerleri2000) Örgütsel vatandaşlık davranışını oluşturan beş boyut bulunmaktadır. Bunlar; özgecilik, erdemlilik, vicdanlılık, sivil erdem, nezaket boyutlarıdır” (Organ,1990).

Özgecilik: ‘İş görenlerin, çalışma arkadaşlarına ve yeni meslektaşlarına hiçbir ücret almaksızın yardım ederek onların performanslarını artırmaya yönelik davranış yerindeki arkadaşlarına hiçbir maddi çıkar beklemeden oluşan davranışlardır”

(Moorman vd. 1993). Bu tarz davranışlar, çalışanların performanslarında artış sağlayarak örgüt verimliliğine katkı sağlamaktadır” (Çetin- Ölçüm,2004). “İş yerinde bulunmayacaksam iş yerimi haberdar ederim, işe gelmeyen arkadaşlarıma yarım ederim, iş dışında zamanımı boş yere geçirmem gibi ifadelerde oluşmaktadır” (Smith, 1983). “Özgecilik, iş yerinde çalışanların birbirine karşılıksız olarak yardımcı olmalarını içeren davranışlardır” (Diefendorff, 2002). “Diğer insanlara karşı davranışları içerirken bireysel performansı öne çıkararak örgütsel başarıyı artırmaya çalışmaktadır” (DiPaola, 2005).

Üstün Görev Bilinci: “Örgütteki iş tanımlarının dışında gönüllüğe dayalı olan davranışlardır. Mesai saati kavramı dışında da gönüllü olarak kalmaları gibi davranışlar olarak çalışanın rol tanımlarının ötesindeki gönüllü davranışlarıdır” (Podsakoff ve MacKenzie, 2000).

Sportmenlik: “Örgüt içerisinde davranışların doğruluğuna odaklanan davranışlardır. Sportmenlik davranışı çalışanları sorunları çözücü, hoşgörülü ve pozitif davranışlar olarak açıklamıştır” (Podsakoff vd,2000)

“Çalışanlar arasında işbirliği yapması ile birlikte yöneticiye daha az yorulacak ve yönetici olmasa da çalışanların arasında verimli olmasını sağlamaktadır” (Çetin- Ölçüm, 2004).

Sivil Erdem: “Bu boyut, toplumun siyasi yaşamına sorumluluğuna sahip çıkarak katılım hareketlerini kapsar. Kurumun gelişmesine katkı sağlama düzeyi de olan bu davranışlarda bireysel inisiyatif kullanma hakkı vardır. Sivil erdem boyutu çalışanların örgüt ile ilgili konularda görüş bildirmelerin, ortak bir payda da bulunmalarını beklemektedir. Örgütte gerçekleşen etkinliklere katılma, çalışan bireylerin kişisel gelişimlerini sağlayacak kurslara katılmasını esas alan davranış boyutudur” (Gürbüz, 2006).

Gönüllülük: “Örgütte görevi olmadığı halde çalışma isteğinin olduğu kişilerde görülen davranış boyutudur” (Yücel ve Samancı, 2009).

“Etkili kurumlarda çalışan kişiler, kurumsal olarak belirlenen iş tanımlarının dışında da çalışmaktadır. Görevlerini yapmaları gerektiği için, hatalarını düzeltmek amacıyla gerçekleştirmezler. Bu kişilerde gönüllük ilkesi yardımlaşma ve dayanışmanın da dahil olduğu biçimde kurumlarda gelişim sağlamayı amaçlamaktadır” (Çetin- Ölçüm, 2004).

“Yardımcı olma davranışı özellikle kuruma yeni giren kişilerin ihtiyaç duyduğu bir duygudur. Bu duygu çalışanların kurum içerisindeki performansını da doğrudan etkilemektedir. En önemlisi kurumdan beklenen en iyi işler yapılabilir, koordinasyon kolaylaşır kurum içerisinde performansta yaşanması muhtemel olan düşüşlerde ortadan kalkar. Ayrıca yüksek düzeydeki sportmenlik duygusu kurumda verimliliği artırır. Sportmenlik kurum içerisinde çalışanların verimliliğinin artmasına neden olur. Vicdanlı olma davranışının yüksek düzeye çıkması ile liderler, yöneticiler yetkilerini çalışanları ile paylaşmaktadır”(Boerner, Eisenbeiss ve Griesser, 2007).

“Örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki örgütsel bağlılık, liderlik, iş tatmini gibi etkenlerle örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel performans farklı türlerde ve pozitif yönde etkileyebilmektedir.”(Podsakoff ve diğerleri, 2000).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütü her türlü olumsuz davranışlardan korur, bireylerin kurum içerisinde ilgi- yetenekleri doğrultusunda becerilerini geliştirerek, iyi koordine ederek örgütteki performansı artırmayı amaç edinir” (Çetin- Ölçüm, 2004).

“Örgütsel vatandaşlık davranışının geçtiği kaynaklar incelendiğinde birçok boyutundan söz edilebilir” (Podsakoff ve diğerleri, 2000).

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşmasında etkili olabilecek faktörler incelenmiştir.

Örgüte bağlılık: “Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütteki işleyişe uyum sağlaması ve örgütün var olması için gerekli olabilecek değerlerin farkında olarak amaçlarına uygun olarak çalışmasıdır. Örgüt içerisindeki tutum ve davranışı örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye bağlıdır. Çalışan bağlılığı tanımlanan şekliyle

görüorsa, örgütsel vatandaşlık davranışları göstermesi beklenmektedir. Örgütsel bağlılığı gelişmiş çalışanların, içinde bulunulan durumlarını stabil tutmak kişi ve kurumlara yarar sağlamak hedefleriyle örgüte bağlılık geliştirememiş kişilere oranla bu tarz davranışları gösterememeleri oldukça doğaldır” (Organ,1990).

Bireyin ruhsal durumu(Moral): “Sosyal psikoloji alanındaki projelerde, ruhsal bakımdan kendini daha pozitif hissedenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları daha yüksek çıkabilmektedir. Ruhsal bakımdan iyileştirme çabaları ile çalışanların diğerkam davranışlarında artış beklenmektedir” (Kamer, 2001).

Kişilik Özellikleri: “Bireylerin hayatlarındaki zorluklar, tecrübeler, bakış açıları, bireylerin iş yapma ve yaptığı işi devam ettirmelerini belirler. Hayata olumlu yönlerden bakan insanların motive olmaları ve her şeyin güzel olacağına dair inançları yüksektir. Yaptıkları hareketlerin sonuçlarına olumlu bakarak hareket ederler. Hayata olumlu yönlerden bakan kişiler iş yaşamında başarıyı yakalayabilmektedir” (Baltaş, 2002).

İşe karşı tutumlar ve iş tatmini: “İş tatmini, çalışan bireyin işine karşı edindiği tutum-davranıştır. Birey çalıştığı işe yönelik olumlu ve olumsuz tavır geliştirebilir. İş tatmini bireyin çalışması sonucunda ortaya çıkan pozitif ruh hali iken negatif olması işten tatmin duymamasıdır” (Erdoğan, 1996).

Örgütsel adalet: “Örgütsel vatandaşlık davranışını bilişsel faktörler ve çalışan bireylerin örgütteki adalet anlayışına duydukları algı oluşturmaktadır” (Organ, 1990).

”Örgütsel adalet; dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti olarak üçe ayrılabilir. Dağıtım adaleti; verilen sorumluklar, olanaklar, ödüllendirme, cezalandırma, mevki-makam, maaşlar, terfiler vb. gibi hedeflerin çalışanlara adaletli biçimde dağıtıldığına çalışan kişilerce duyulan güvendir. Prosedür adaleti; bir kurumda hedefler için verilen kararlarda prosedürlerin doğru uygulandığına ait duyulan güvendir. Etkileşim adaleti; idarecilerin, geren prosedürleri kurumda hayata

geçirme esnasında duyulan güvendir. Verilen kararların arkasındaki nedenlerinin tüm şeffaflığı ile çalışanlara bildirilmesi ve çalışanlarla kurulan pozitif ilişkiler onların olumlu yönde etkiler.”(İşbası, 2010).

İhtiyaçlar: Schnake’ye (1991) göre “kişilerin, kendilerinin kontrol edilmesini, davranışlarını eylemlerini belirleyen içten gelen dürtülerle su yüzüne çıkan bazı gereksinimleri bulunmaktadır. Kişinin hareketlerinin üzerinde etkisi olan bazı gereksinimlerinden sayılan toplumsal hayata kabul edilme, başarılı olma ihtiyacının, kişiler üzerinde rol gereklerini ortaya çıkaran davranış olduğu saptanmaktadır. Başarıyı hedefleyen bireyler, örgütsel verimlerini artırma yolunda ilerlemekte ve daha ileriye gidebilmek için bazı ihtiyaçlarını karşılamaları gerektiğini düşünmektedir. Bu davranışlar, örgütsel vatandaşlık davranışının gösterme oranını da etkilemektedir” (akt: Kamer, 2001).

Keskin, tez çalışmasında; “öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları gösterme nedenlerinin % 42’lik kısmını açıklayabilmiştir. Bu davranışları açıklayan etmenler ; kişilerin özgüven duyguları, okul yönetiminin adaletli olmaya verdiği değer, yardımlaşmaya verdiği değer, kişisel gelişime verdiği değer, alınan kararlara etki etme ve kararlarda etkili olma olanakları, kabul edilme ve farkında olunma olanakları olarak tespit etmiştir” (Keskin, 2005).

İşin özellikleri: “İşin özellikleri, yöneticinin denetiminin olmadığı bir özerklik ortamı ve geri dönüt gibi sorumluluğu harekete geçiren işin nitelikleri, içsel dürtülerin meydana çıkma olasılığını artırarak örgüte olan bağlılığı artırmaktadır. Mesela, çalışanın projesinin örgütsel verimdeki değerini bilmesi, örgüte ait olma ve sorumluluk bilincinin gelişimini sağlayarak, vatandaşlık davranışlarının ortaya çıkmasını sağlamaktadır” (Organ, 1990).

Liderin özellikleri ve buna bağlı olarak örgüte duyulan güven: “Lider davranışlarının, alt kademedeki çalışanlar üstünde rol tanımlarına uygun hareket etmenin büyük katkısı vardır. Smith, Organ ve Near (1983) idareci desteği, örgütsel

vatandaşlık davranışının vicdanlılık boyutu ile direkt olarak, başkalarının yararını düşünme boyutuyla da iş tatmini kanalı ile dolaylı biçimde ilişkisinin olduğu saptanmıştır” (akt: Kamer, 2001).

Yaş, Kıdem ve Hiyerarşik Düzey: “Kıdem artışı ile birlikte iş sahibine duyulan güven ve bağlılık artmakta, birey bu duygudan yükümlülük duygusunu benimseyerek daha fazla çalışmayı rol kapsamında değerlendirmekte ve buna bağlı olarak örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterme eğilimleri artmaktadır. Örgütte çalışan bireylerin örgüte bağlılıklarını, kıdem etkisine göre incelersek, birinci yıl çalışanın beklentileri ile güvenme gereksinimi arasında denge kurmaya çalıştığı, ikinci ve dördüncü yıllar başarı ve mevki*makam için çabaya girdiği ve başaramama düşüncesi hissettiği, beşinci yıldan sonra ise örgüte olan bağlılığını arttırdığı olgunluk aşamasını yaşadığı dönemlerdir. İki ve sekizinci yıllar arasında, kıdem bireylerin örgüte olan bağlılıklarının artmasını sağladığı ve bireyin iş tanımını dışında da rol gereklerini üstlendiği tespit edilmiştir” (Morrison, 1994).

Örgütün özellikleri: “Van Dyne, Graham ve Dienesch’a (1994) göre; çalışan kişiler, kurumlarının kaliteye ve insan ilişkilerine gereken önemi verirlerse kurumdaki roller katılım göstererek kuruma bağlılıkları artmaktadır. Yenilik ve işbirliğini önemini hissederlerse çalışan kişilerde o yönde işbirliğine önem veren, yenilikleri kanıksayan davranışlarında artış olmaktadır. Sosyal değerlerin kurumda önemli olduğunu hissettiğinde artarak örgütsel vatandaşlık davranışı ortaya çıkacaktır” (akt: Kamer, 2001).

Örgütsel vizyon: “Vizyon, örgütün amaç ve değerlerin ifade edilme şeklidir. Çalışan kişilere vizyon sunarak çalışmalarını genişletilebilmektedir. Bir vizyona ait olan kişi ise çalışma eğilimini artırarak devam edecektir” (Balay, 2014).

Karara katılım: “Katılım, öğretmenlerin okul ortamında alınan stratejiyi belirlemeye yönelik kararlar üzerinde etkili olmasıdır. Stratejik kararlar, öğretmenlerin güdülenmesini sağlayarak onların iş konusunda çaba sarf eder duruma gelmelerini amaçlamaktadır. Bu şekilde karara katılmaya başlayan öğretmenin uzun süre kapsamında örgüte bağlılık duyara, okul işleri konuda daha gayretli olması

beklenmektedir. Karara katılan öğretmen okula karşı bir aidiyet duygusu geliştirerek öğrencilerine daha faydalı aktiviteler üzerine yoğunlaşır“(Balay, 2014).

Kişi örgüt bütünleşmesi: “Örgüt içerisinde, örgüt için odak nokta , insandır. Örgütü oluşturup, şekillendire, teknolojiyi doğru kullanma eğilimine girecek olan insandır. Örgütte çalışan kişilerin örgüt amaçları doğrultusunda çalışmaları, kişiyi örgüt ile bütünleştirmektedir“ (Oktay,1996).

“Örgütte yönetici olan kişinin benzer özellikleri taşıyan insanları bir araya getirerek, kültür ve davranış yönünden destek vererek, örgüt için verimli çalışma düzeni sağlama yoluna giderek insan- örgüt ilişkileri doğrultusunda da daha verimli ve örgütsel çalışma sistemiyle onları getirmek en önemli amaçlarıdır. Kişinin örgüt ile bütünlük sağlaması; çalışanlar arasında sosyal olarak tatmin olma, yardımlaşmanın yüksek düzeyde seyrettiği, çalışanlar arasındaki etkileşimin arttığı, yardımlaşarak ve toplumsal tatmin seviyesinin üst sıralarda olduğu, işten sıkılma ve buna bağlı olarak işi bırakma eğiliminin en alt düzeyde olduğu ve üretimsel faaliyetlerin yüksek olduğu bir ortam elde etmek için oldukça önemli bir durumdur“ (Oktay,1996).

2.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Kuramsal Gelişimi

2.2.3.1. Barnard’ın Çalışmaları

“Barnard, 1976 yılında yayınlanan ve etkileyici eseri “The Functions of the Executive” ile örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının temelini atmıştır“ (Organ,1990).

2.2.3.2. Katz ve Kahn’ın Çalışmaları

“Katz ve Kahn’ın “The Social Psychology of Organizations” adlı eserinde organizasyonlardaki açık sistem modelin dayanarak etkinlik için önemli olan farklı davranış sınıflarının özelliklerine dikkat çekmişlerdir. Katz, herhangi bir organize olmuş sisteme genel etkisi bakımından üç temel çalışanın davranışını açıklamıştır. Bunlar (Organ,1990):

1 – Bireyler örgüte girmeliler ve örgütte kalmaları için ikna edilmeliler.

2 - Bireyler biçimsel rollerini yerine getirmelidir.

3 - Diğer çalışan kişilerle birlikte işbirliğine dayanan ve örgütü korumaya yönelik çalışmalarda bulunmak, yeni fikirler üreterek, kendini eğitmek ve örgütün dışarıdaki vizyonun pozitif yönde etkileyerek uyumlu bir örgüt ortamı oluşturmalarıdır“

“Örgütsel vatandaşlık ile ilgili araştırmalar incelendiğinde ‘karşılıklılık normu’na sıkça rastlanılmaktadır. Çalışan kişilerin, idarecilerin adil davranış- tutumlarına karşılık verebilmek için örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırma yoluna gidebileceklerini ifade etmiştir” (İşbaşı, 2010).

2.2.3.3. T. S. Bateman ve C. A. Smith’in Çalışmaları

“Örgütsel vatandaşlık konusunda yapılan incelemeler, Organ’ın 1977 senesinde “tatmin performansı sağlar” hususundaki görüşü ile ortaya çıkmıştır. Bu çalışmadan hareketle Bateman “ayrıştırımcı olmayan performans” olarak adlandırılan bir ölçüm geliştirmiş ve Smith bu ölçüm metoduyla yaptığı araştırmalarda örgütsel vatandaşlık davranışları ilişkileri bulmuştur. Bateman’ın yaptığı araştırma sonucunda iki faktörle karşılaşmıştır. Birincisi diğerlerini düşünme (altruizm) ve işbirliği, ikincisi ise organizasyonu desteklemede kişisel değil genel durumu içeren ileri görev bilincidir. Bu çalışmalarının sonunda yöneticilerin vatandaşlık görevlerini sergileyenlere değer verdiklerini ve bu davranışı gösteren çalışanların işlerini daha kolay yaptıklarını belirtmişlerdir” (akt.Çınar, 2000).

2.2.3.4. Blau’nun Çalışmaları

“Bumübadele kavramından yola çıkarak sosyal mübadele kavramını ortaya atmıştır. Bunu ekonomik mübadeleden ayırmıştır. Sosyal mübadele, bir işin sonunda elde etmeyi bekledikleri kazançla güdülenen bireylerin gösterdikleri gönüllü davranışlara ve bu kazançların sürekliliği için bunlara karşılık verme ihtiyaçları olarak tanımlamıştır. Yöneticiler ve çalışanlar arasındaki sosyal mübadele, çalışanları görevlerinde daha aktif ve yaratıcı olmaya, daha fazla sorumluluğa ve işi için daha fazla zaman ve enerji harcamaya yönlendirir. Bu yüzden sosyal mübadelenin

çalışanları örgütsel vatandaşlık davranışları göstermeye yönlendirdiği düşünülebilir” (İşbaşı, 2010).

2.2.3.5. Dennis Organ’ın Çalışmaları

Smith’in bulgularına bakarak örgütsel vatandaşlık davranışlarının diğer elemanlarını açıklamıştır. Bunlar : Gönüllü Centilmenlik (Sportmanship), Nezaket Tabanlı Bilgilendirme (Courtesy), Organizasyonun Gelişimine Destek Verme (Civic Virtue) ‘dir. Organ kişiliğin, örgütsel vatandaşlık davranışının olumlu iş tecrübesi ve iyi iş görenleri desteklemek için kullanılmasını, iş tatmininin iş görenlerin doğal davranışları sonucu ortaya çıktığını belirtmiştir. Ayrıca adalet, etkin katılım ve lider desteğinin de örgütsel vatandaşlık davranışını ile ilişkili olduğunu açıklamıştır.

2.2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgütsel Yaşam Üzerindeki Etkileri+

“Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütteki hayatta kişilerin iş tatminleri, motive olmaları, verimleri, psikolojileri ve örgüte olan bağlılıklarıyla ilişkilidir. Çalışan kişilerin vatandaşlık davranışı arttığında doğru orantılı olarak örgütsel yaşamlarında başarıları artış gösterecektir. İdareciler için örgütsel yaşamda başarının yükselmesi örgütün amaçları açısından oldukça önemlidir” (Özdevecioğlu, 2003).

“Örgüt içerisinde başarının yükselmesi hedefler de oldukça önem taşımaktadır. Örgütün hedeflerini gerçekleştirirken, kişileri de hedeflerine ulaştırması, kişilerin bireysel hedeflerine ulaşırken örgütün de hedeflerine gözetmesi temel husustur. Örgütsel vatandaşlık davranışı bireysel ve kurumsal hedeflere ulaşmada dengeyi sağlamaya yönelik bir noktadır. Bir toplumun gelişimi ve gelişime ayak uydurması o toplumda yaşayan kişilerin sorumluluğuydu, örgütün gelişimi de örgütteki çalışanlara bağlıdır. Örgütün rekabet avantajı elde etmesi öğrenen bir örgüt olması, çevreye uyum sağlayabilmesi bireylerinin güvenine, çalışma temposuna,

gösterdiği bağlılığa bağlıdır. İyi vatandaş olmanın ön koşulu, başarılı olmaktır. Örgütte pozitif yönde çalışmak negatif düşüncelerden uzaklaşmak, örgütsel vatandaşlığın etik olma özelliği ile bağlantılıdır. İyi insanlar, iyi olan davranışları yapar. doğru olan davranışları yapar. Örgütsel vatandaşlığın örgütsel yaşamda etik değerlerle bağlantılı oldu düşünülmektedir” (Bingöl, Naktiyok ve İşcan, 2003).

2.2.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Motivasyon

“Örgütte çalışan biretlerin üç temel güdüden etkilendiği saptanmıştır “: (Rioux, S. and Penner, L, 1999 akt: Saylı, 2007):

- Prososyal Değerler
- Organizasyonel Kaygılar
- Etkili Yönetim

“Çalışanların bir davranışını yapma nedeninin farkında olmaları gerekir. Bir işletmede çalışanlar davranışlarını 'nedenlere' göre yaparlar. Bir kişinin davranışı kişinin hedef ve ihtiyaçlarının dışavurumudur. Aynı davranışı gösteren iki kişinin motivasyona bağlı nedenlerine göre değişebilir.” (Saylı, Kuzıldağ, 2007)

2.2.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Sonuçları

“Örgütsel vatandaşlık davranışları, iş arkadaşları arasında koordinasyonu güçlendirerek verim sağlamayı amaçlamaktadır” (Podsakoff, vd., 2010).

“Örgütsel vatandaşlık davranışına ait çalışmalar başlangıçta temel kavram üzerinde durmuştur. Fakat ilerleyen yıllarda örgütsel vatandaşlık davranışının sonuçlarına ağırlık verilmiştir “

“Vatandaşlık davranışlarının idarecilerin değerlendirmelerde yararlandığı bir ölçüttür. Performansla ilgili konuların mevki atlamadan işten atılmaya kadar pek çok süreci olduğu düşünülürse, bu tarz davranışların önemi doğal olarak anlaşılmaktadır. Çalışanların da bu konuda çeşitli uyarıcılarla işleyişi anlamaları sağlanmalıdır” (Mac Kenzie 1993,akt: Kamer 2001).

2.2.7. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlgili Teoriler

2.2.7.1. Sosyal Alışveriş Teorisi (Social Exchange Theory)

“1964 senesinde Sosyal Alışveriş Teorisini geliştiren Blau, sosyal mübadele ile ekonomik mübadeleyi ayıran ilk kişidir. Sosyal mübadele gelecekteki ilişkileri açıklar. Ekonomik mübadele gibi hesaplanabilir bir kazancı yoktur. Ekonomide koşullar sözleşmede belirlenirken, sosyal mübadelede bireyler uzun zamanlı görevlerini yerine getirmede diğer kişilere güvenirler bu güven sosyal mübadele için önemlidir. Güven örgütsel vatandaşlık davranışını açıklar ve adalet ile vatandaşlık arasındaki ilişkileri ortaya koyar. Sosyal alışveriş teorisi belirlenen iş tanımlarının dışında bulunan ve iş görenlerce yapılan zorunlu olmayan “ planlanmayan” davranışları içerir. Bu tür davranışların yerine getirilme istekliliği, iş görenlerin işbirlikçi sisteme katılma ve yeteneğinden bağımsızdır. Bireyler iş birliğinin çabalarına katılmada bir “ isteklilik” duyarlar. Bu yüzden sosyal mübadele şartlarında bulunan iş görenler daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterirler” (Çınar, 2000).

2.2.7.2. Eşitlik Teorisi (Equity Theory)

”Bu teorinin alt yapısı Adams tarafından oluşturulmuştur. Eşitlik teorisi kavramı Organizasyonel Adalet kavramının tarihsel çatısını oluşturmaktadır. Adams 1960’larda yaptığı araştırmalarda iş görenler tarafından algılanan eşitsizliklerin ücretler ve dışsal faktörlerle ilgisinin neler olduğu üzerinde durmuştur. Organizasyonel adil olma durumuna dair bugün gerçekleştirilen incelemelerde üç boyuttan söz edilmektedir. Bu boyutlar, dağıtıcı adillik, olması gereken adillik ve interaktif adilliktir. Bireylerin algıladıkları eşitsizlikler tarafından motive edilmesi eşitlik teorisinin varsayımlarıdır” (Çınar, 2000).

”Eşitlik teorisine göre, bireyler kendi ortaya koydukları katkı ve ödül oranlarını, kendileri ile aynı konumda olan diğer kişilerin katkı ve ödülleri ile karşılaştırırlar.”

2.2.8. Eğitim ve Örgütsel Vatandaşlık

”Okulların nitelikleri ile yönetim tarzları bağlantılıdır. Eğitim kurumlarının hedeflerine ulaşabilmesinin yolu, yönetim yapısının düzenli olması ile alakalıdır. Bu manada yönetimin önemi ile karşılaşılmaktadır” (Demirtaş,1997).

”Yönetimsel konuların haricinde okul ortamında öğretmen de önemli role sahiptir. Okullardaki örgütsel vatandaşlık davranışın diğer örgütlerdeki etkilerine oranla farklı olduğu görülmektedir. Öğretmenler, zamanlarının büyük bir kısmını okul ortamında sürdürmektedir. Bu süre zarfında öğretmenler, bireysel ve örgütsel hedeflerini karılama eğilimi içerisinde olurlar. Akademik başarıları ve öğrencinin başarısından kaynaklı okulun başarısı da önemlidir. Bu konularda verimin sağlanması için öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını örgüt hayatına yansıtması gerekmektedir” (DiPaola veHoy, 2005).

”Eğitim ile ilgili örgütsel vatandaşlığın okullardaki çalışmalarının sınırlı olduğu tespitinde bulunmaktadır” (DiPaola ve Hoy, 2005).

”Türkiye’de örgütsel vatandaşlık davranışlarına dair araştırmalar yakın tarihlere rastlamaktadır. Çetin, Yeşilbağ ve Akdağ, (2003); Celep vd., (2004); Sezgin, (2005); Yayılacı (2004) bu araştırmacılar arasında bazılarıdır.”

2.2.9. Okul Liderlerinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi

“Toplum hayatının çıkmaza girmesi, maddi beklentilerin değiştiği, bilgi alış verişinde gıybet yapmanın araç olarak kullanıldığı yaşamımızda, güvenin gerekliliği daha fazla hissedilmektedir” (Tschannen- Moran ve Hoy, 1998).

“Bugün örgütlerde insanın merkezde olduğu, rakiplerine karşılık orijinal ürünler ortaya koymayı hedefleyen örgüt yaşamlarında güven duygusu önemlidir“(Yılmaz, 2005).

“Etkin bir örgüt olmanın temelindeki unsur, güvendir.“ (Tschannen- Moran ve Hoy, 1998).

Örgütteki güvenin sağlandığı bir ortamda iş görenler arası verim ve iş gören verimi artacaktır.. Okulların etkin olabilmesi için, okul ve eğitim hedeflerinin gözetilmesi, öğrencilerin eğitimden yararlanabilmeleri için tüm okul personelinin bir arada ve yardımlaşarak çalışması gerekir“ (Tschannen- Moran ve Hoy,1998).

“Okul idarecileri ve müdürlerinin, iş gerekliliklerini en aza indirgemelerinin yolu, örgütte güven ortamı yaratmalarından geçer” (Deluga,1998).

“Örgütte başarı ve çalışan öğretmenler arasındaki iletişim ve iş birliği ve idarecilerinde dahil olduğu bir örgüt ortamının vazgeçilmez güvendir” (Tshanmen-Moran ve Hoy,1998)

“Okul, yöneten kişileri, öğretmenlerin ve diğer personelin içinde bulunduğu toplumsal bir sistemdir. Örgütlerin sağlıklı olabilmesi için, örgütün amaç ve rollere dışarıdan gelen tepkileri de kontrol edebilir” (Korkmaz, 2011).

“Öğretmenler meslek hayatlarında sosyal, psikolojik, maddi, fiziksel ve kurumsal vs. konudan etkilenmektedir. Öğretmenlerin bağlı oldukları örgütün özellikleri, öğretmenliği istemelerinin nedenleri, öğretmenliğe verdikleri değer, kişisel yaşamları- sağlığı, işte doyumları, mesleğe yabancı olma gibi etmenler başlıcalarıdır. Mesleğine yabancılaşmış biri, işini değiştirmeye durağan bir çalışma olarak algılamakta ve bu da öğretmenin öğrencilere karşı davranışlarını olumsuz etkilemekte ve iş veriminin düşürmektedir ” (Soysal, 1997).

“Derslerde öğrencinin başarı göstermesi ile öğretmenin örgütsel olarak bağlılığını arasında pozitif bir ilişki vardır. Öğretmenin öğretim konusundaki bağlılığı ile öğrenci başarısı arasında bir ilişki tespit edilmektedir”(Balay, 2001).

“Kurum, nitelikler bakımından incelendiğinde genel bir yapısı olan, görev ve sorumlulukların paylaşımının yapıldığı biçime dayalı bir yapının olduğu eğitim örgütleri kurum olma niteliği gösterir. Her aşamasında insan olan amacı “davranış değiştirme” olduğu için toplum içerisinde ayrı bir önemi vardır. Eğitim örgütlerinin temel noktası okullar da önem bakımından öne çıkmaktadır. Okulların bürokrasiden etkilenebileceği unutulmamalıdır”(Demirtaş, 1997).

2.2.10. Örgütsel Vatandaşlık İle İlgili Sonuçlar

“Eğitimcilerin kurum idarecilerinin adil olması konusundaki görüşleri eğitim kurumunda yaşanan kuruma güven duygusunu etkilemektedir. Okullardaki gücen ortamının temelini idarecilerin çalışanlara davranışları belirler. Okul idarecilerinin her konuda eşit davranması, adaletli davranışlar örgütsel güveni artırması beklenmektedir. Okul yöneticilerinin öğretmenlerin kişisel güven düzeyi ve çalışılan örgüte güven düzeyi öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını gösterme olasılığını belirlemektedir.” (Polat, Ceep, 2008).

“Görevlerinde özenli, işini zamanın içinden geldiği gibi zoraki yapan, kontrol edilmediğinde dahi titizlikle çalışan, iş arkadaşlarına kendi isteği ile yardım etme, mecburiyeti yokken yeni roller üstlenme, okul ile ilgili olan çalışmalarda daha fazla çabalamak, kurumdaki gizlilik kurallarına uymak gibi özellikler ile örgütsel vatandaşlık davranışları özetleyebiliriz. Kontrol gücünün hiyerarşik olarak kullanılması, kuralların vurgulanması, yapılması gereken işlerin, ilişkilerin manevi duygulardan sıyrılması, yükselme, işbölümü, uzmanlaşma olarak boyutlandırılan bürokratik bir ilişkisi bulunmaktadır” (Yücel, Kaynak, 2007).

3. Eğitimde Değer ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki

“Okul açık ve toplumsal bir nitelik gösterir. Kişisel ve toplumsal değerler uyumlu olduğu müddetçe kurum etkililiğini artırır” (Feather ve Rauter, 2004).

“Kişi ve kurumu uyumu ile işten alınan doyum, örgüte olan bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş verimi ilişkisi pozitif yöndedir.) Bu uyum okulda çalışanların kişisel değerleri ile örgüt kültürüne yansıyan toplumsal değerlerin ahengini artırmaktadır. Okulda kişisel değerler ile örgütsel değerlerin uyumu öğretmenlerin motive olması ve öğrenci başarısı ile ilişkilidir.”(Chatman, 1989; O'Reilly ve diğ, 1991akt. Özdemir, Sezgin, 2011).

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın yöntemi açıklanmıştır. Araştırmada kullanılan, evren ve örneklem; verilerin toplanması ile ilgili yapılan çalışmalar, verilerin işlenmesi ve araştırma da kullanılan istatistiksel teknikler ortaya konularak araştırma aşamalarına yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmada, Aksiyonda Değerler ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı arasındaki ilişki ilişkisel tarama modeli ile ele alınmıştır. “Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu sekliyle betimlemeyi amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır” (Karasar, 2013).

“İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir. İlişkisel çözümleme iki türlü yapılabilir. Bunlar korelasyonel türü ilişkili ile karşılaştırma yolu ile elde edilen ilişkilerdir” (Karasar, 2013).

3.2. Evren ve Örneklem

“Bilimsel araştırmalarda araştırma kapsamına giren obje, olgu, olay ve bireylerin tümüne evren denilmektedir” (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014).

“Örneklem ise evrenden belirli kurallarla seçilmiş ve üzerinde çalışma yapılarak hakkında görüş bildirilecek evrenin sınırlı bir parçasıdır” (Büyüköztürk vd, 2009). Bu durumda, Araştırmanın evreni Beşiktaş ilçesinde devlet okullarında görev yapan ilkokul öğretmenleridir. Örneklem grubu ise bu evrenden 2013–2014 eğitim öğretim döneminde, İstanbul Beşiktaş ilçesindeki 29 ilkokul arasından tesadüfi (random)

oransız küme örnekleme yöntemi ile 25 ilkokulda çalışan toplam 277 öğretmen oluşturulmuştur.

3.3. Verilerin Toplama Aracı

Bu çalışmada hedeflenen amaca ulaşılabilme için gerekli olan verileri elde etmek için veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. “Anket, cevaplandırıcının daha önce belirlenmiş bir sırlamada ve yapıda oluşturulan sorulara karşılık vermesiyle veri elde etme yöntemi olarak tanımlanabilir” (Altunışık vd, 2007).

“Büyük grupları hızla uygulama olanağı sunması ve düşük maliyette olan ankette, olgusal, bilgi, davranış, inanç ve kanı soruları yer almaktadır (Büyüköztürk ve vd, 2009).” Cepni (2007)’ye göre anket sorularının hazırlanmasında şu aşamalara dikkat edilmelidir:

1. Soruların hangi konuları kapsayacaklarına karar verilmelidir.
2. Sorularda kullanılan kelimeler hakkında karar verilmelidir.
3. Hangi çeşit soru sorulacağına karar verilmelidir.
4. Soruların hangi sırada sorulacağına karar verilmelidir.

Araştırmada, araştırmacı tarafından hazırlanan bilgi formu, DüNDAR, Ekşi, Yıldız (2010)’ın Aksiyonda Değerler Ölçeği, Yücel (2006)’in 'Örgütsel Vatandaşlık Davranışı' ölçeğinden yararlanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmada kullanılan ölçme araçlarından, Öğretmen Bilgi Formunda anketi cevaplayacak olan öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 2 tane açık uçlu, 5 tane şıklı toplam 7 tane anket sorusundan oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan Kişisel Bilgi Formu’na Ek-1 ’de yer verilmiştir.

3.3.2. Aksiyonda Değerler Ölçeği

Araştırmada kullanılan ölçme araçlarından, Aksiyonda Değerler Ölçeği (Modified Values in Action Questionnaire =VIA),J. C. Swaim'in 2004 yılında çalıştığı doktora tezindeki "The Virtue Ethics ImportanceScale (VEIS)" ölçeğine adapte edilmiş ve bu ölçeğin iç tutarlılığını kontrol etmek amacıyla kullanılmıştır. Bu ölçek, insanların durum ve fikirler hakkında nasıl düşündüğünü, nasıl davrandığını ve pek çok karakter örüntüsü içerisinde en çok kullanılanların (yardımlaşma, doğruluk, sağduyu, saygı) gerçekte neler olduğunu araştırmaya yönelik olarak geliştirilmiştir. Ölçek Dündar, Yıldız ve Ekşi (2010)'ın çalışmasında kullanılmıştır.

Aksiyonda Değerler Ölçeğinde ankete katılan öğretmenlerin kendi ve çevresindekilerle ilişkide etik değerlere dair 80 tane anket sorusu yer almaktadır. Ölçek, öğretmenlerin "tamamen katılıyorum" seçeneğinden "hiç katılmıyorum" seçeneğine doğru beşli Likert derecelendirmesi doğrultusunda kendilerini en iyi tanımladığını düşündükleri seçeneği işaretlemelerine yönelik 80 maddeden oluşmuştur. Ölçeğin Türkçe 'ye kazandırılması çalışmalarında yapılan faktör analizi sonucunda 7 alt boyut elde edilmiştir. Güvenirlik analizi sonucunda ölçekten çıkarılan 9 maddeden sonra 71 madde ile devam edilen analizlerde 4 alt boyut tespit edilmiştir. Tespit edilen bu alt boyutlar "yardımseverlik", "saygı gösterme", "özdenetim" ve "öz değerlendirme" olarak isimlendirilmiştir. Araştırmada kullanılan Aksiyonda Değerler Ölçeği' ne Ek-2'de yer verilmiştir.

3.3.3. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği

Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel güven duygularını ölçmek için Wayne K. Hoy ve Megan Tschannen Moran'ın "The Omnibus T-Scale(Seçme T ölçeği)" örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmek için ise Yücel'in ÖVD anketi (Ay, 2007; Dönder, 2006; Kaynak, 2007; Ünal, 2003; Yücel, 2006) kullanılmıştır

Bir araya getirilen anket üç bölüm ve toplam 70 anket maddesinden oluşmaktadır. 5 maddeden oluşan birinci bölüm, öğretmenlerin yas, cinsiyet, kıdem derecesi, medeni hal ve buldukları okuldaki çalışma süreleri ile ilgili kişisel bilgileriyle ilgili sorulardan; 47 maddeden oluşan ikinci bölüm öğretmenlerin örgütsel güven

duygularını ölçmek için geliştirilmiş olan anket sorularından; 18 maddeden oluşan üçüncü bölüm örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmek üzere daha önce geliştirilmiş olan anket sorularından oluşmaktadır. Ankette likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Öğretmenlerin kişisel bilgilerinden oluşan birinci bölümde öğretmenlerin verdiği bilgiler gruplanarak analiz yapılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel güven duygularını ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmek için kullanılan ikinci ve üçüncü bölümler ise;

- 1: Hiçbir zaman böyle hissetmiyorum
- 2: Çok nadiren böyle hissediyorum .
- 3: Zaman zaman böyle hissediyorum
- 4: Çoğu zaman böyle hissediyorum
- 5: Her zaman böyle hissediyorum olarak derecelendirilmiştir.

Araştırmada kullanılan Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği' ne Ek-3'de yer verilmiştir.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı, İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü' nden gerekli izinler alınarak araştırmacı tarafından toplanmıştır. Veri toplama formları ilçede öğretmenlerin olduğu okullara araştırmacı tarafından bizzat gidilerek öğretmenlere dağıtılmıştır. Formlar öğretmenlerce doldurulmadan önce araştırmanın amacı hakkında açıklama yapılmıştır. Araştırmanın sonucunun bilimsel bir çalışma için kullanılacağı anlatılmış, öğretmenlerin formları içtenlikle doldurmaları istenmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Öncelikle araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerini (yaşı, cinsiyeti, branşı, öğrenimi, idarecilik deneyimi, okul türü, üye olduğu sendika) betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmıştır. Örneklem içerisinde normal dağılım özelliği göstermeyen gruplar için non-parametrik teknikler, normal dağılım özelliği gösteren gruplar içinse parametrik analiz teknikleri kullanılmıştır.

Aksiyonda Değerler ve Örgütsel Bağlılık alt ölçeklerinden elde edilen puanlar arasındaki istatistiksel açıdan farklılıkların saptanması için “Bağımsız Grup t-Testi” kullanılmıştır. Araştırma kapsamındaki kişilik özelliklerinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi ve hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere Scheffe Testi kullanılmıştır. Araştırmada tüm istatistiksel işlemler için anlamlılık düzeyi en az “0.05” olarak kabul edilmiştir. Diğer anlamlılık düzeyleri de ayrıca belirtilmiştir.

BÖLÜM IV

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerini (cinsiyet, yaş, medeni durum, , görev süresi , bölüm, sınıf mevcudu) betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmış sonra ölçeğin toplam puanları için , ss, SHx değerleri tablolar halinde sunulmuştur.

4.1. Grubun Demografik Yapısına İlişkin Değerler

Çizelge 1. Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

| Gruplar | <i>f</i> | % | % _{gec} | % _{yig} |
|---------|----------|-------|------------------|------------------|
| Kadın | 142 | 51,3 | 51,3 | 51,3 |
| Erkek | 135 | 48,7 | 48,7 | 100,0 |
| Toplam | 277 | 100,0 | 100,0 | |

Çizelge 1’de görüldüğü üzere örneklem grubu oluşturan öğretmenlerin 142’si (%51,3) kadın, 135’i (%48,7) erkektir.

Çizelge 2. Yaş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

| Gruplar | <i>f</i> | % | % _{gec} | % _{yig} |
|------------|----------|-------|------------------|------------------|
| 30 ve altı | 36 | 13,0 | 13,0 | 13,0 |
| 31-40 | 114 | 41,2 | 41,2 | 54,2 |
| 41-50 | 94 | 33,9 | 33,9 | 88,1 |
| 51 ve üstü | 33 | 11,9 | 11,9 | 100,0 |
| Total | 277 | 100,0 | 100,0 | |

Çizelge 2’de görüldüğü üzere örneklem grubu oluşturan öğretmenlerin, 36’sı (%13,0) 30 ve altı yaş aralığında ; 114’ü (41,2) 31- 40 arası yaş aralığında ; 94’ü (41,2) 41-50 arası yaş aralığında; 33’ü (%11,9) 51 ve üstü yaş grubunda bulunmaktadır.

Çizelge 3. Medeni Durum Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

| Gruplar | <i>f</i> | % | % _{gec} | % _{yig} |
|----------------|----------|-------|------------------|------------------|
| Evli | 88 | 31,8 | 31,8 | 31,8 |
| Bekar | 189 | 68,2 | 68,2 | 100,0 |
| Total | 277 | 100,0 | 100,0 | |

Çizelge 3’de görüldüğü üzere örneklem grubu oluşturan öğretmenlerin 88’i (%31,8) evli, 189’u (% 68,2) bekadır.

Çizelge 4. Görev Süresi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

| Gruplar | <i>f</i> | % | % _{gec} | % _{yig} |
|----------------|----------|-------|------------------|------------------|
| 5 ve altı | 44 | 15,9 | 15,9 | 15,9 |
| 6-10 yıl | 103 | 37,2 | 37,2 | 53,1 |
| 11-20 yıl | 92 | 33,2 | 33,2 | 86,3 |
| 21 ve üstü | 38 | 13,7 | 13,7 | 100,0 |
| Total | 277 | 100,0 | 100,0 | |

Çizelge 4’te görüldüğü üzere örneklem grubu oluşturan öğretmenlerin 44’ü (%15,9) 5 ve altı yıl; 103’ü (% 37,2) 6-10 yıl; 92’si (%33,2) 11-20 yıl; 38’i (%13,7) 21 ve üstü yıl görev yapmıştır.

Çizelge 5. Bölüm Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerler

| Gruplar | <i>f</i> | % | % _{gec} | % _{yig} |
|----------------|----------|-------|------------------|------------------|
| 1 | 48 | 17,3 | 17,3 | 17,3 |
| 2 | 96 | 34,7 | 34,7 | 52,0 |
| 3 | 87 | 31,4 | 31,4 | 83,4 |
| 4 | 41 | 14,8 | 14,8 | 98,2 |
| 5 | 5 | 1,8 | 1,8 | 100,0 |
| Total | 277 | 100,0 | 100,0 | |

Çizelge 5’te görüldüğü üzere örneklem grubu oluşturan öğretmenlerin 48’i (%17,3) 1 bölümde; 96’sı (34,7) 2 bölümde; 87’si (%31,4) 3 bölümde; 41’i (%14,8) 4 bölümde; 5’i (%1,8) 5 bölümde görev almaktadır.

Çizelge 6. Sınıf Mevcudu Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

| Gruplar | <i>f</i> | % | % _{gec} | % _{yig} |
|---------|----------|-------|------------------|------------------|
| 21-30 | 226 | 81,6 | 81,6 | 81,6 |
| 31-40 | 51 | 18,4 | 18,4 | 100,0 |
| Total | 277 | 100,0 | 100,0 | |

Çizelge 6'da görüldüğü üzere örneklem grubu oluşturan öğretmenlerin 226'sı (%81,6) 21- 30arası kişilik sınıflarda ; 51'i (%18,4) 31- 40 arası kişilik sınıflarda görev yapmaktadır.

Çizelge 7. Aksiyonda Değerler Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| Boyutlar | <i>N</i> | \bar{x} | <i>SS</i> |
|------------------|----------|-----------|-----------|
| Yardımseverlik | 277 | 1,61 | ,32 |
| Saygı gösterme | 277 | 1,54 | ,13 |
| Özdenetim | 277 | 1,61 | ,38 |
| Öz değerlendirme | 277 | 1,86 | ,34 |

Çizelge 7'de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin, yardımseverlik ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=1,61$ standart sapması $SS=,32$; saygı gösterme ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=1,53$ standart sapması $SS=,13$; özdenetim ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=1,61$ standart sapması $SS=,38$; özdeğerlendirme ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=1,86$ standart sapması $SS=,34$; olarak hesaplanmıştır.

Çizelge 8. Örgütsel Güven Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

| Boyutlar | <i>N</i> | \bar{x} | <i>SS</i> |
|--------------------------------|----------|-----------|-----------|
| Müdüre Güven | 277 | 4,60 | ,35 |
| Öğretmene Güven | 277 | 4,31 | ,45 |
| Öğretmenlerin Etkileşim Güveni | 277 | 4,31 | ,59 |
| Veliye Güven | 277 | 4,04 | ,38 |
| Öğrenciye Güven | 277 | 3,94 | ,52 |

Çizelge 8'de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin , müdüre güven boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=4,60$ standart sapması $SS=,35$; öğretmene güven boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalaması

$\bar{x}=4,31$, standart sapması $ss=,45$; öğretmenlerin iletişim güveni boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalama $\bar{x}=4,31$ standart sapması $ss=,59$; veliye güven boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=4,03$ standart sapması $ss=,38$; öğrenciye güven boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=3,93$, standart sapması $ss=,52$ olarak hesaplanmıştır.

4.2. Araştırmanın Hipotezlerine Ait Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin aksiyonda değerler ve örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarından aldıkları puanların cinsiyet, medeni durum, sınıf mevcudu değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için *bağımsız grup t testi*, yaş, kıdem değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için *tek yönlü varyans analizi (ANOVA)*, ANOVA sonucunda gruplar arasında fark bulunduğunda, farklılıkların kaynağını (hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere *post-hoc LSD, Scheffé*, örneklem grubuna katılan öğretmenlerin aksiyonda değerler ve örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek için Pearson analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Çizelge 9. Yardımseverlik Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

| Puan | Gruplar | N | \bar{x} | ss | Sh \bar{x} | t Testi | | |
|----------------|---------|-----|-----------|-----|--------------|---------|-----|------|
| | | | | | | t | Sd | p |
| Yardımseverlik | Kadın | 142 | 1,60 | ,32 | ,03 | -,34 | 275 | ,735 |
| | Erkek | 135 | 1,62 | ,32 | ,03 | | | |

Çizelge 9’da görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin yardımseverlik ölçeğinden aldıkları puanların cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamı bulunmamıştır ($t=-,34; p>,05$).

Çizelge 10. Saygı Gösterme Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

| Puan | Gruplar | N | \bar{x} | ss | Sh $_{\bar{x}}$ | t Testi | | |
|----------------|---------|-----|-----------|-----|-----------------|---------|-----|------|
| | | | | | | t | Sd | p |
| Saygı Gösterme | Kadın | 142 | 1,54 | ,13 | ,01 | ,10 | 275 | ,921 |
| | Erkek | 135 | 1,54 | ,13 | ,01 | | | |

Çizelge 10'da görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin saygı gösterme ölçeğinden aldıkları puanların cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamı bulunmamıştır ($t=,099$; $p>,05$).

Çizelge 11. Özdenetim Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

| Puan | Gruplar | N | \bar{x} | ss | Sh $_{\bar{x}}$ | t Testi | | |
|------------|---------|-----|-----------|-----|-----------------|---------|-----|------|
| | | | | | | t | Sd | p |
| Öz Denetim | Kadın | 142 | 1,60 | ,37 | ,03 | -,62 | 275 | ,534 |
| | Erkek | 135 | 1,63 | ,39 | ,03 | | | |

Çizelge 11'de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin özdenetim ölçeğinden aldıkları puanların cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamı bulunmamıştır ($t=-,622$; $p>,05$).

Çizelge 12. Öz Değerlendirme Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

| Puan | Gruplar | N | \bar{x} | ss | Sh $_{\bar{x}}$ | t Testi | | |
|------------------|---------|-----|-----------|-----|-----------------|---------|-----|------|
| | | | | | | t | Sd | p |
| Öz Değerlendirme | Kadın | 142 | 1,83 | ,32 | ,03 | -1,05 | 275 | ,293 |
| | Erkek | 135 | 1,88 | ,36 | ,03 | | | |

Çizelge 12'de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin öz değerlendirme ölçeğinden aldıkları puanların cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi

sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamı bulunmamıştır ($t=-1,054$; $p>,05$).

Çizelge 13. Yardımseverlik Ölçeği Puanlarının Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| <i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri | | | | | ANOVA Sonuçları | | | | | |
|---|------------|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| Puan | Grup | <i>N</i> | \bar{x} | <i>ss</i> | Var. K. | <i>KT</i> | <i>Sd</i> | <i>KO</i> | <i>F</i> | <i>P</i> |
| Yardımseverlik | 30 ve altı | 36 | 1,37 | ,22 | G.Arası | 5,566 | 3 | 1,855 | | |
| | 31-40 | 114 | 1,53 | ,32 | G.İçi | 23,219 | 273 | ,085 | | |
| | 41-50 | 94 | 1,77 | ,28 | Toplam | 28,784 | 276 | | 21,814 | ,000 |
| | 51 ve üstü | 33 | 1,72 | ,31 | | | | | | |

Çizelge 13'te görüldüğü üzere yardımseverlik ölçeği aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($F=21,814p<,001$). Bu işlemin ardından ANOVA sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlatıcı post-hoc analiz tekniklerine geçilmiştir.

Çizelge 14. Yardımseverlik Ölçeği PuanlarınınYaş Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Scheffe Testi Sonuçları

| Gruplar (i) | Gruplar (j) | $\bar{x}_i - \bar{x}_j$ | $Sh_{\bar{x}}$ | <i>p</i> |
|-------------|-------------|-------------------------|----------------|----------|
| 30 ve altı | 31-40 | -,16 | ,06 | ,036 |
| | 41-50 | -,40 | ,06 | ,000 |
| | 51 ve üstü | -,36 | ,07 | ,000 |
| 31-40 | 30 ve altı | ,16 | ,06 | ,036 |
| | 41-50 | -,24 | ,04 | ,000 |
| | 51 ve üstü | -,19 | ,06 | ,012 |
| 41-50 | 30 ve altı | ,40 | ,06 | ,000 |
| | 31-40 | ,24 | ,04 | ,000 |
| | 51 ve üstü | ,04 | ,06 | ,914 |
| 51 ve üstü | 30 ve altı | ,36 | ,07 | ,000 |
| | 31-40 | ,19 | ,06 | ,012 |
| | 41-50 | -,04 | ,06 | ,914 |

Yardımsverlik ölçeği puanlarının yaş değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 30 ve altı yaş grubu ile 41-50 yaş grubu arasında 30 ve altı yaş grubu lehine istatistiksel olarak ($p < ,01$) anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 30 yaş ve altı grubundaki öğretmenleri 41-50 yaş grubuna göre daha fazla yardımsver olduklarını ortaya koymaktadır. 30 ve altı yaş grubu ile 50 ve üstü yaş grubu arasında 30 ve altı yaş grubu lehine istatistiksel olarak ($p < ,01$) anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 30 yaş ve altı grubundaki öğretmenleri 50 ve üstü yaş grubuna göre daha fazla yardımsver olduklarını ortaya koymaktadır. 31-40 yaş grubu ile 41-50 arası yaş grubu arasında 31-40 grubu lehine istatistiksel olarak ($p < ,01$) anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 31-40 yaş grubundaki öğretmenleri 41-50 arası yaş grubuna göre daha fazla yardımsver olduklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > ,05$).

Çizelge 15. Saygı Gösterme Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| <i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri | | | | | ANOVA Sonuçları | | | | | |
|---|------------|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| Puan | Grup | <i>N</i> | \bar{x} | <i>ss</i> | Var. K. | <i>KT</i> | <i>Sd</i> | <i>KO</i> | <i>F</i> | <i>P</i> |
| Saygı Gösterme | 30 ve altı | 36 | 1,55 | ,13 | G.Arası | ,058 | 3 | ,019 | 1,064 | ,365 |
| | 31-40 | 114 | 1,55 | ,14 | G.İçi | 4,930 | 273 | ,018 | | |
| | 41-50 | 94 | 1,52 | ,14 | Toplam | 4,988 | 276 | | | |
| | 51 üstü | 33 | 1,52 | ,12 | | | | | | |

Çizelge 15'te görüldüğü üzere saygı gösterme ölçeği aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($F=1,064$; $p > ,05$).

Çizelge 16. Özdenetim Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| <i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri | | | | | ANOVA Sonuçları | | | | | |
|---|------------|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| Puan | Grup | <i>N</i> | \bar{x} | <i>ss</i> | Var. K. | <i>KT</i> | <i>Sd</i> | <i>KO</i> | <i>F</i> | <i>P</i> |
| Özdenetim | 30 ve altı | 36 | 1,33 | ,27 | G.Arası | 6,78 | 3 | 2,26 | 18,79 | ,000 |
| | 31-40 | 114 | 1,53 | ,37 | G.İçi | 32,85 | 273 | ,12 | | |
| | 41-50 | 94 | 1,80 | ,34 | Toplam | 39,64 | 276 | | | |
| | 51 ve üstü | 33 | 1,73 | ,36 | | | | | | |

Çizelge 16’da görüldüğü üzere özdenetim ölçeği aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($F=18,79$; $p<,001$). Bu işlemin ardından ANOVA sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlatıcı post-hoc analiz tekniklerine geçilmiştir.

Çizelge 17. Özdenetim Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Scheffe Testi Sonuçları

| Gruplar (i) | Gruplar (j) | $\bar{x}_i - \bar{x}_j$ | $Sh_{\bar{x}}$ | <i>p</i> |
|-------------|-------------|-------------------------|----------------|----------|
| 30 ve altı | 31-40 | -,19 | ,07 | ,037 |
| | 41-50 | -,45 | ,07 | ,000 |
| | 51 ve üstü | -,40 | ,08 | ,000 |
| 31-40 | 30 ve altı | ,19 | ,07 | ,037 |
| | 41-50 | -,25 | ,05 | ,000 |
| | 51 ve üstü | -,21 | ,07 | ,028 |
| 41-50 | 30 ve altı | ,45 | ,07 | ,000 |
| | 31-40 | ,25 | ,05 | ,000 |
| | 51 ve üstü | ,04 | ,07 | ,939 |
| 51 ve üstü | 30 ve altı | ,40 | ,08 | ,000 |
| | 31-40 | ,21 | ,07 | ,028 |
| | 41-50 | -,04 | ,07 | ,939 |

Özdenetim ölçeği puanlarının yaş değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 30 ve altı yaş grubu ile 41-50 yaş grubu arasında 30 ve altı yaş grubu lehine istatistiksel olarak ($p<,001$) anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 30 yaş ve altı grubundaki öğretmenleri 41-50 yaş grubuna

göre daha fazla özdenetim olduklarını ortaya koymaktadır. 30 ve altı yaş grubu ile 51 ve üstü yaş grubu arasında 30 ve altı yaş grubu lehine istatistiksel olarak ($p<,001$) anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 30 yaş ve altı grubundaki öğretmenleri 50 ve üstü yaş grubunagöre daha fazla özdenetim sahibi olduklarını ortaya koymaktadır. 31-40 yaş grubu ile 41-50 arası yaş grubu arasında 31-40 grubu lehine istatistiksel olarak ($p<,001$) anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 31-40 yaş grubundaki öğretmenleri 41-50 arası yaş grubuna göre daha fazla özdenetim sahibi olduklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Çizelge 18. ÖzDeğerlendirme Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| | <i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri | | | | | ANOVA Sonuçları | | | | | |
|-------------------------|---|---------|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| | Puan | Grup | <i>N</i> | \bar{x} | <i>ss</i> | Var. K. | <i>KT</i> | <i>Sd</i> | <i>KO</i> | <i>F</i> | <i>P</i> |
| Öz Değerlendir me | | 30 altı | 36 | 1,91 | ,39 | G.Arası | ,25 | 3 | ,08 | | |
| | | 31-40 | 114 | 1,85 | ,33 | G.İçi | 31,98 | 273 | ,12 | ,70 | ,552 |
| | | 41-50 | 94 | 1,87 | ,33 | Toplam | 32,22 | 276 | | | |
| | | 51 üstü | 33 | 1,80 | ,37 | | | | | | |

Çizelge 18’de görüldüğü üzere öz değerlendirme ölçeği aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($F=,702$; $p>,05$).

Çizelge 19. Yardımseverlik Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup *t* Testi Sonuçları

| Puan | Gruplar | <i>N</i> | \bar{x} | <i>ss</i> | Sh \bar{x} | <i>t</i> Testi | | |
|----------------|---------|----------|-----------|-----------|--------------|----------------|-----------|----------|
| | | | | | | <i>t</i> | <i>Sd</i> | <i>p</i> |
| Yardımseverlik | Evli | 88 | 1,55 | ,32 | ,03 | -2,11 | 275 | ,036 |
| | Bekar | 189 | 1,64 | ,32 | ,02 | | | |

Çizelge 19’da görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin yardımseverlik ölçeğinden aldıkları puanların medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız

gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=-2,11$; $p<,05$). Söz konusu farklılık bekar olanların lehine gerçekleşmiştir.

Çizelge 20. Saygı Gösterme Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

| Puan | Gruplar | N | \bar{x} | ss | Sh $_{\bar{x}}$ | t Testi | | |
|----------------|---------|-----|-----------|-----|-----------------|---------|-----|------|
| | | | | | | t | Sd | p |
| Saygı Gösterme | Evli | 88 | 1,56 | ,12 | ,01 | 1,72 | 275 | ,087 |
| | Bekar | 189 | 1,53 | ,14 | ,01 | | | |

gösterme ölçeğinden aldıkları puanların medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=1,72$; $p>,05$).

Çizelge 21. Öz Denetim Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

| Puan | Gruplar | N | \bar{x} | ss | Sh $_{\bar{x}}$ | t Testi | | |
|------------|---------|-----|-----------|-----|-----------------|---------|-----|------|
| | | | | | | t | Sd | p |
| Öz Denetim | Evli | 88 | 1,55 | ,37 | ,04 | -1,93 | 275 | ,054 |
| | Bekar | 189 | 1,64 | ,38 | ,03 | | | |

Çizelge 21’de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin özdenetim ölçeğinden aldıkları puanların medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,93$; $p>,05$).

Çizelge 22. Öz Değerlendirme Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

| Puan | Gruplar | N | \bar{x} | ss | Sh $_{\bar{x}}$ | t Testi | | |
|------------------|---------|-----|-----------|-----|-----------------|---------|-----|------|
| | | | | | | t | Sd | p |
| Öz Değerlendirme | Evli | 88 | 1,81 | ,34 | ,04 | -1,44 | 275 | ,152 |
| | Bekar | 189 | 1,88 | ,34 | ,02 | | | |

Çizelge 22’de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin öz değerlendirme ölçeğinden aldıkları puanların medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,44; p>,05$).

Çizelge 23. Yardımseverlik Ölçeği Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| <i>f, \bar{x} ve ss Değerleri</i> | | | | | <i>ANOVA Sonuçları</i> | | | | | |
|---|-------------|----------|-----------------------------|-----------|------------------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| Puan | Grup | <i>N</i> | <i>\bar{x}</i> | <i>ss</i> | Var. K. | <i>KT</i> | <i>Sd</i> | <i>KO</i> | <i>F</i> | <i>P</i> |
| Yardımseverlik | 5 ve altı | 44 | 1,41 | ,26 | G.Arası | 5,05 | 3 | 5,05 | | |
| | 6-10 yıl | 103 | 1,53 | ,31 | G.İçi | 23,74 | 273 | 23,74 | | |
| | 11-20 yıl | 92 | 1,76 | ,29 | Toplam | 28,78 | 276 | | 19,53 | ,000 |
| | 21 ve üstü | 38 | 1,72 | ,31 | | | | | | |

Çizelge 23’te görüldüğü üzere yardımseverlik ölçeği aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($F=19,53; p<,001$). Bu işlemin ardından ANOVA sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlatıcı post-hoc analiz tekniklerine geçilmiştir. Bu amaçla yapılan Scheffe analizi sonuçları aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 24. Yardımseverlik Ölçeği Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Scheffe Testi Sonuçları

| Gruplar (i) | Gruplar (j) | $\bar{x}_i - \bar{x}_j$ | $Sh_{\bar{x}}$ | p |
|-------------|-------------|-------------------------|----------------|------|
| 5 ve altı | 6-10 yıl | -,12 | ,05 | ,159 |
| | 11-20 yıl | -,35 | ,054 | ,000 |
| 6-10 yıl | 21 ve üstü | -,31 | ,07 | ,000 |
| | 5 ve altı | ,12 | ,05 | ,159 |
| | 11-20 yıl | -,23 | ,04 | ,000 |
| 11-20 yıl | 21 ve üstü | -,19 | ,06 | ,012 |
| | 5 ve altı | ,35 | ,05 | ,000 |
| | 6-10 yıl | ,23 | ,04 | ,000 |
| 21 ve üstü | 21 ve üstü | ,05 | ,06 | ,882 |
| | 5 ve altı | ,31 | ,07 | ,000 |
| | 6-10 yıl | ,19 | ,06 | ,012 |
| | 11-20 yıl | -,05 | ,07 | ,882 |

Yardımseverlik ölçeği puanlarının yaş değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 5 ve altı yıl görev süresi ile 11-20 görev süresi arasında 11-20 görev süresi lehine istatistiksel olarak ($p < ,001$) anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 11-20 yıl kıdemli öğretmenlerin 5 ve altı yıl kıdemlilere göre daha fazla yardımsever olduklarını ortaya koymaktadır.

5 ve altı yıl kıdem süresi ile 21 ve üstü kıdem süresi arasında 21 ve üstü kıdem süresi lehine istatistiksel olarak ($p < ,001$) anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 21 ve üstü kıdemli öğretmenlerin 5 ve altı yıl kıdemlilere göre daha fazla yardımsever olduklarını ortaya koymaktadır.

6-11 yıl kıdem süresi ile 11-20 yıl kıdem süresi arasında 6-11 yıl kıdem süresi arasında 6-11 yıl kıdemli öğretmenlerin lehine istatistiksel olarak ($p < ,001$) anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum 11-20 yıl kıdemli öğretmenlerin 6-10 yıl kıdemli öğretmenlere göre daha fazla yardımsever olduklarını ortaya koymaktadır. 6-10 yıl kıdem süresi ile arasında 21 ve üstü yıl kıdem süresi arasında 21 ve üstü yıl kıdemli öğretmenlerin lehine istatistiksel olarak ($p < ,05$) anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum 11-20 yıl kıdemli öğretmenlerin 6-10 yıl kıdemli öğretmenlere grubuna göre daha fazla yardımsever olduklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > ,05$).

Çizelge 25. Saygı Gösterme Ölçeği Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| <i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri | | | | | ANOVA Sonuçları | | | | | |
|---|-----------|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| Puan | Grup | <i>N</i> | \bar{x} | <i>ss</i> | Var. K. | <i>KT</i> | <i>Sd</i> | <i>KO</i> | <i>F</i> | <i>P</i> |
| Saygı Gösterme | 5 ve altı | 44 | 1,57 | ,14 | G.Arası | ,16 | 3 | ,05 | 2,97 | ,032 |
| | 6-10 yıl | 103 | 1,56 | ,13 | G.İçi | 4,83 | 273 | ,02 | | |
| | 11-20 yıl | 92 | 1,51 | ,14 | Toplam | 4,99 | 276 | | | |
| | 21 üstü | 38 | 1,52 | ,12 | | | | | | |

Çizelge 25'te görüldüğü üzere saygı gösterme ölçeği aritmetik ortalamalarının kıdem süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($F= 2,97$; $p<,05$). Bu işlemin ardından ANOVA sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlatıcı post-hoc analiz tekniklerine geçilmiştir. Bu amaçla yapılan Scheffe analizi sonuçları aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 26. Saygı Gösterme Ölçeği Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Scheffe Testi Sonuçları

| Gruplar (i) | Gruplar (j) | $\bar{x}_i - \bar{x}_j$ | $Sh_{\bar{x}}$ | <i>p</i> |
|-------------|------------------|-------------------------|----------------|----------|
| 5 ve altı | 6-10 yıl | ,02 | ,02 | ,932 |
| | 11-20 yıl | ,66 | ,02 | ,049 |
| | 21 ve üstü | ,05 | ,03 | ,436 |
| 6-10 yıl | 5 ve altı | -,02 | ,02 | ,932 |
| | 11-20 yıl | ,04 | ,02 | ,142 |
| | 21 ve üstü | ,03 | ,03 | ,640 |
| 11-20 yıl | 5 ve altı | ,66 | ,02 | ,049 |
| | 6-10 yıl | -,04 | ,02 | ,142 |
| | 21 ve üstü | -,01 | ,03 | ,975 |
| 21 ve üstü | 5 ve altı | -,05 | ,03 | ,436 |
| | 6-10 yıl | -,03 | ,03 | ,640 |
| | 11-20 yıl | ,01 | ,03 | ,975 |

Tabloda görüldüğü üzere, saygı gösterme ölçeği puanlarının kıdem değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Scheffe testi sonucunda söz konusu farklılığı 5 yıl ve altı kıdemi olanlarla 11-20 yıl kıdemi olanlar

arasında 5 yıl ve atı kıdemi olanlar lehine $p < ,05$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > ,05$).

Çizelge 27. Özdenetim Ölçeği Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| <i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri | | | | | ANOVA Sonuçları | | | | | |
|---|-----------|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| Puan | Grup | <i>N</i> | \bar{x} | <i>ss</i> | Var. K. | <i>KT</i> | <i>Sd</i> | <i>KO</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
| Öz Değerlen dirme | 5 ve altı | 44 | 1,82 | ,39 | G.Arası | 5,69 | 3 | 1,90 | 15,24 | ,000 |
| | 6-10 yıl | 103 | 1,88 | ,32 | G.İçi | 33,95 | 273 | ,12 | | |
| | 11-20 yıl | 92 | 1,88 | ,33 | Toplam | 39,64 | 276 | | | |
| | 21 üstü | 38 | 1,78 | ,35 | | | | | | |

Çizelge 27'de görüldüğü üzere özdenetim ölçeği aritmetik ortalamalarının kıdem süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($F=15,24$; $p < ,001$). Bu işlemin ardından ANOVA sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlatıcı post-hoc analiz tekniklerine geçilmiştir.

Çizelge 28. Özdenetim Ölçeği Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Scheffe Testi Sonuçları

| Gruplar (i) | Gruplar (j) | $\bar{x}_i - \bar{x}_j$ | $Sh_{\bar{x}}$ | <i>p</i> |
|-------------|-------------|-------------------------|----------------|----------|
| 5 ve altı | 6-10 yıl | -,13 | ,06 | ,223 |
| | 11-20 yıl | -,37 | ,06 | ,000 |
| | 21 ve üstü | -,34 | ,08 | ,000 |
| 6-10 yıl | 5 ve altı | ,13 | ,06 | ,223 |
| | 11-20 yıl | -,24 | ,05 | ,000 |
| | 21 ve üstü | -,21 | ,07 | ,020 |
| 11-20 yıl | 5 ve altı | ,37 | ,06 | ,000 |
| | 6-10 yıl | ,24 | ,05 | ,000 |
| | 21 ve üstü | ,03 | ,07 | ,980 |
| 21 ve üstü | 5 ve altı | ,34 | ,08 | ,000 |
| | 6-10 yıl | ,21 | ,07 | ,020 |
| | 11-20 yıl | -,03 | ,07 | ,980 |

Özdenetim ölçeği puanlarının kıdem süresi değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 5 ve altı yıl görev süresi ile 11-20 görev süresi arasında 11-20 görev süresi lehine istatistiksel olarak ($p<,001$) anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 11-20 yıl kıdemli öğretmenlerin 5 ve altı yıl kıdemlilere göre daha fazla yardımsever olduklarını ortaya koymaktadır. 5 ve altı yıl kıdem süresi ile 21 ve üstü kıdem süresi arasında 21 ve üstü kıdem süresi lehine istatistiksel olarak ($p<,001$) anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 21 ve üstü kıdemli öğretmenlerin 5 ve altı yıl kıdemlilere göre daha fazla özdenetim sahibi olduklarını ortaya koymaktadır. 6-10 yıl kıdem süresi ile 11-20 yıl kıdem süresi arasında 6-11 yıl kıdem süresi lehine istatistiksel olarak ($p<,001$) anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum 11-20 yıl kıdemli öğretmenlerin 6-10 yıl kıdemli öğretmenlere göre daha fazla özdenetim sahibi olduklarını ortaya koymaktadır. 6-10 yıl kıdem süresi ile 21 ve üstü yıl kıdem süresi arasında 21 ve üstü yıl kıdemli öğretmenlerin lehine istatistiksel olarak ($p<,05$) anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum 11-20 yıl kıdemli öğretmenlerin 6-10 yıl kıdemli öğretmenlere grubuna göre daha fazla özdenetim sahibi olduklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$).

Çizelge 29. Öz Değerlendirme Ölçeği Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| <i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri | | | | | ANOVA Sonuçları | | | | | |
|---|------------|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| Puan | Grup | <i>N</i> | \bar{x} | <i>ss</i> | Var. K. | <i>KT</i> | <i>Sd</i> | <i>KO</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
| Öz Değerlen dirme | 5 ve altı | 44 | 1,82 | ,39 | G.Arası | ,36 | 3 | ,12 | | |
| | 6-10 yıl | 103 | 1,88 | ,32 | G.İçi | 31,86 | 273 | ,12 | | |
| | 11-20 yıl | 92 | 1,88 | ,33 | Toplam | 32,22 | 276 | | ,12 | ,121 |
| | 21 ve üstü | 38 | 1,78 | ,35 | | | | | | |

Çizelge 29'da görüldüğü üzere özdeğerlendirme ölçeği aritmetik ortalamalarının kıdem süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($F=,12$; $p>,05$).

Çizelge 30. Yardımseverlik Ölçeği Puanlarının Sınıf Mevcudu Değişkenine Göre Farklaşp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

| Puan | Gruplar | N | \bar{x} | ss | Sh $_{\bar{x}}$ | t Testi | | |
|----------------|-----------|-----|-----------|-----|-----------------|---------|-----|------|
| | | | | | | t | Sd | p |
| Yardımseverlik | 21-30kişi | 226 | 1,62 | ,33 | ,02 | 1,31 | 275 | ,193 |
| | 31-40kişi | 51 | 1,56 | ,30 | ,04 | | | |

Çizelge 30’da görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin yardımseverlik ölçeğinden aldıkları puanların sınıf mevcudu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamı bulunmamıştır ($t=1,31$; $p>,05$).

Çizelge 31. Saygı Gösterme Ölçeği Puanlarının Sınıf Mevcudu Değişkenine Göre Farklaşp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

| Puan | Gruplar | N | \bar{x} | ss | Sh $_{\bar{x}}$ | t Testi | | |
|----------------|-----------|-----|-----------|-----|-----------------|---------|-----|------|
| | | | | | | t | Sd | p |
| Saygı Gösterme | 21-30kişi | 226 | 1,53 | ,14 | ,01 | -1,54 | 275 | ,126 |
| | 31-40kişi | 51 | 1,57 | ,13 | ,02 | | | |

Çizelge 31’de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin saygı gösterme ölçeğinden aldıkları puanların sınıf mevcudu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamı bulunmamıştır ($t=-1,54$; $p>,05$).

Çizelge 32. Özdenetim Ölçeği Puanlarının Sınıf Mevcudu Değişkenine Göre Farklaşp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

| Puan | Gruplar | N | \bar{x} | ss | Sh $_{\bar{x}}$ | t Testi | | |
|------------|-----------|-----|-----------|-----|-----------------|---------|-----|------|
| | | | | | | t | Sd | p |
| Öz Denetim | 21-30kişi | 226 | 1,62 | ,39 | ,03 | 1,11 | 275 | ,267 |
| | 31-40kişi | 51 | 1,56 | ,34 | ,05 | | | |

Çizelge 26’da görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin özdenetim ölçeğinden aldıkları puanların sınıf mevcudu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamı bulunmamıştır ($t=1,11; p>,05$).

Çizelge 33. Öz Değerlendirme Ölçeği Puanlarının Sınıf Mevcudu Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

| Puan | Gruplar | N | \bar{x} | ss | Sh $_{\bar{x}}$ | t Testi | | |
|------------------|-----------|-----|-----------|-----|-----------------|---------|-----|------|
| | | | | | | t | Sd | p |
| Öz Değerlendirme | 21-30kişi | 226 | 1,87 | ,35 | ,02 | 1,08 | 275 | ,280 |
| | 31-40kişi | 51 | 1,81 | ,32 | ,05 | | | |

Çizelge 33’de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin öz değerlendirme ölçeğinden aldıkları puanların sınıf mevcudu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamı bulunmamıştır ($t=1,08; p>,05$).

Çizelge 34. Müdüre Güven Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

| Puan | Gruplar | N | \bar{x} | ss | Sh $_{\bar{x}}$ | t Testi | | |
|--------------|---------|-----|-----------|-----|-----------------|---------|-----|------|
| | | | | | | t | Sd | p |
| Müdüre Güven | Kadın | 142 | 4,59 | ,35 | ,03 | -,56 | 275 | ,575 |
| | Erkek | 135 | 4,61 | ,35 | ,03 | | | |

Çizelge 34’te görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin müdüre güven ölçeğinden aldıkları puanların cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamı bulunmamıştır ($t=-,56; p>,05$).

Çizelge 35. Öğretmene Güven Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

| Puan | Gruplar | N | \bar{x} | ss | Sh $_{\bar{x}}$ | t Testi | | |
|-----------------|---------|-----|-----------|-----|-----------------|---------|-----|------|
| | | | | | | t | Sd | p |
| Öğretmene Güven | Kadın | 142 | 4,28 | ,44 | ,04 | -1,21 | 275 | ,228 |
| | Erkek | 135 | 4,35 | ,46 | ,04 | | | |

Çizelge 35'te görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin öğretmene güven ölçeğinden aldıkları puanların cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamı bulunmamıştır ($t=-1, 21; p>,05$).

Çizelge 36. Öğretmenlerin Etkileşim Güveni Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

| Puan | Gruplar | N | \bar{x} | ss | Sh $_{\bar{x}}$ | t Testi | | |
|--------------------------------|---------|-----|-----------|-----|-----------------|---------|-----|------|
| | | | | | | t | Sd | p |
| Öğretmenlerin Etkileşim Güveni | Kadın | 142 | 4,27 | ,59 | ,05 | -1,13 | 275 | ,259 |
| | Erkek | 135 | 4,36 | ,60 | ,05 | | | |

Çizelge 36'da görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin etkileşim güveni ölçeğinden aldıkları puanların cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamı bulunmamıştır ($t=-1, 13; p>,05$).

Çizelge 37. Veliye Güven Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

| Puan | Gruplar | N | \bar{x} | ss | Sh $_{\bar{x}}$ | t Testi | | |
|--------------|---------|-----|-----------|-----|-----------------|---------|-----|------|
| | | | | | | t | Sd | p |
| Veliye Güven | Kadın | 142 | 4,00 | ,38 | ,03 | -1,46 | 275 | ,145 |
| | Erkek | 135 | 4,07 | ,39 | ,03 | | | |

Çizelge 31'de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin veliye güven ölçeğinden aldıkları puanların cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi

sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamı bulunmamıştır ($t=-1,46; p>,05$).

Çizelge 38. Öğrenciye Güven Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

| Puan | Gruplar | N | \bar{x} | ss | Sh \bar{x} | t Testi | | |
|-----------------|---------|-----|-----------|-----|--------------|---------|-----|------|
| | | | | | | t | Sd | p |
| Öğrenciye Güven | Kadın | 142 | 4,00 | ,38 | ,03 | -1,46 | 275 | ,145 |
| | Erkek | 135 | 4,07 | ,39 | ,03 | | | |

Çizelge 32’de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin öğrenciye güven ölçeğinden aldıkları puanların cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamı bulunmamıştır ($t=-1,46; p>,05$).

Çizelge 39. Müdüre Güven Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| f , \bar{x} ve ss Değerleri | | | | | ANOVA Sonuçları | | | | | |
|-------------------------------|------------|-----|-----------|-----|-----------------|-------|-----|-----|------|------|
| Puan | Grup | N | \bar{x} | ss | Var. K. | KT | Sd | KO | F | P |
| Müdür Güven | 30 ve altı | 36 | 4,73 | ,28 | G.Arası | ,80 | 3 | ,27 | 2,18 | ,090 |
| | 31-40 | 114 | 4,58 | ,37 | G.İçi | 33,22 | 273 | ,12 | | |
| | 41-50 | 94 | 4,57 | ,35 | Toplam | 34,01 | 276 | | | |
| | 51 ve üstü | 33 | 4,61 | ,33 | | | | | | |

Çizelge 39’da görüldüğü üzere müdüre güven ölçeği aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($F=2,18; p>,05$).

Çizelge 40. Öğretmene Güven Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| <i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri | | | | | ANOVA Sonuçları | | | | | |
|---|------------|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| Puan | Grup | <i>N</i> | \bar{x} | <i>ss</i> | Var. K. | <i>KT</i> | <i>Sd</i> | <i>KO</i> | <i>F</i> | <i>P</i> |
| Öğretmen e Güven | 30 ve altı | 36 | 4,31 | ,48 | G.Arası | ,015 | 3 | ,01 | ,03 | ,995 |
| | 31-40 | 114 | 4,30 | ,48 | G.İçi | 55,54 | 273 | ,20 | | |
| | 41-50 | 94 | 4,32 | ,40 | Toplam | 55,55 | 276 | | | |
| | 51 ve üstü | 33 | 4,33 | ,46 | | | | | | |

Çizelge 40'ta görüldüğü üzere öğretmene güven ölçeği aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($F=,03$; $p>,05$).

Çizelge 41. Öğretmenlerin Etkileşim Güveni Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| <i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri | | | | | ANOVA Sonuçları | | | | | |
|---|------------|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| Puan | Grup | <i>N</i> | \bar{x} | <i>ss</i> | Var. K. | <i>KT</i> | <i>Sd</i> | <i>KO</i> | <i>F</i> | <i>P</i> |
| Öğretmenleri n Etkileşim Güveni | 30 ve altı | 36 | 4,33 | ,63 | G.Arası | ,25 | 3 | ,08 | ,23 | ,877 |
| | 31-40 | 114 | 4,28 | ,63 | G.İçi | 97,43 | 273 | ,36 | | |
| | 41-50 | 94 | 4,33 | ,56 | Toplam | 97,68 | 276 | | | |
| | 51 ve üstü | 33 | 4,36 | ,55 | | | | | | |

Çizelge 41'de görüldüğü üzere öğretmenlerin etkileşim güveni ölçeği aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($F=,23$; $p>,05$).

Çizelge 42. Veliye Güven Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| <i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri | | | | | ANOVA Sonuçları | | | | | |
|---|------------|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| Puan | Grup | <i>N</i> | \bar{x} | <i>ss</i> | Var. K. | <i>KT</i> | <i>Sd</i> | <i>KO</i> | <i>F</i> | <i>P</i> |
| Veliye Güveni | 30 ve altı | 36 | 4,06 | ,42 | G.Arası | ,07 | 3 | ,02 | ,15 | ,928 |
| | 31-40 | 114 | 4,04 | ,39 | G.İçi | 40,37 | 273 | ,15 | | |
| | 41-50 | 94 | 4,05 | ,35 | Toplam | 40,44 | 276 | | | |
| | 51 ve üstü | 33 | 4,00 | ,41 | | | | | | |

Çizelge 42’de görüldüğü üzere veliye güven ölçeği aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($F=,15; p>,05$).

Çizelge 43. Öğrenciye Güven Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| <i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri | | | | | ANOVA Sonuçları | | | | | |
|---|------------|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| Puan | Grup | <i>N</i> | \bar{x} | <i>ss</i> | Var. K. | <i>KT</i> | <i>Sd</i> | <i>KO</i> | <i>F</i> | <i>P</i> |
| Öğrenciye Güven | 30 ve altı | 36 | 3,83 | ,54 | G.Arası | ,50 | 3 | ,17 | ,63 | ,598 |
| | 31-40 | 114 | 3,96 | ,51 | G.İçi | 72,94 | 273 | ,27 | | |
| | 41-50 | 94 | 3,95 | ,51 | Toplam | 73,44 | 276 | | | |
| | 51 ve üstü | 33 | 3,93 | ,53 | | | | | | |

Çizelge 43’te görüldüğü üzere öğrenciye güven ölçeği aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($F=,63; p>,05$).

Çizelge 44. Müdüre Güven Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

| Puan | Gruplar | <i>N</i> | \bar{x} | <i>ss</i> | $Sh_{\bar{x}}$ | <i>t</i> Testi | | |
|--------------|---------|----------|-----------|-----------|----------------|----------------|-----------|----------|
| | | | | | | <i>t</i> | <i>Sd</i> | <i>p</i> |
| Müdüre Güven | Evli | 88 | 4,57 | ,36 | ,04 | -1,05 | 275 | ,294 |
| | Bekar | 189 | 4,61 | ,35 | ,03 | | | |

Çizelge 44’te görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin müdüre güven ölçeğinden aldıkları puanların medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamı bulunmamıştır ($t=-1,05; p>,05$).

Çizelge 45. Öğretmene Güven Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

| Puan | Gruplar | N | \bar{x} | ss | Sh $_{\bar{x}}$ | t Testi | | |
|-----------------|---------|-----|-----------|-----|-----------------|---------|-----|------|
| | | | | | | t | Sd | p |
| Öğretmene Güven | Evli | 88 | 4,25 | ,44 | ,05 | -1,68 | 275 | ,094 |
| | Bekar | 189 | 4,35 | ,45 | ,03 | | | |

Çizelge 45'te görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin öğretmene güven ölçeğinden aldıkları puanların medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,68; p>,05$).

Çizelge 46. Öğretmenlerin Etkileşim Güveni Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

| Puan | Gruplar | N | \bar{x} | ss | Sh $_{\bar{x}}$ | t Testi | | |
|--------------------------------|---------|-----|-----------|-----|-----------------|---------|-----|------|
| | | | | | | t | Sd | p |
| Öğretmenlerin Etkileşim Güveni | Evli | 88 | 4,21 | ,60 | ,06 | -1,88 | 275 | ,061 |
| | Bekar | 189 | 4,36 | ,59 | ,04 | | | |

Çizelge 46'da görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin öğretmenlerin etkileşim güveni ölçeğinden aldıkları puanların medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,88; p>,05$).

Çizelge 47. Veliye Güven Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

| Puan | Gruplar | N | \bar{x} | ss | Sh $_{\bar{x}}$ | t Testi | | |
|--------------|---------|-----|-----------|-----|-----------------|---------|-----|------|
| | | | | | | t | Sd | p |
| Veliye Güven | Evli | 88 | 4,02 | ,40 | ,04 | -,50 | 275 | ,615 |
| | Bekar | 189 | 4,05 | ,38 | ,03 | | | |

Çizelge 47'de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin veliye güven ölçeğinden aldıkları puanların medeni durum değişkenine göre anlamlı bir

farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-,50$; $p>,05$).

Çizelge 48. Öğrenciye Güven Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklaşp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

| Puan | Gruplar | N | \bar{x} | ss | Sh $_{\bar{x}}$ | t Testi | | |
|-----------------|---------|-----|-----------|-----|-----------------|---------|-----|------|
| | | | | | | t | Sd | p |
| Öğrenciye Güven | Evli | 88 | 3,87 | ,49 | ,05 | -1,51 | 275 | ,131 |
| | Bekar | 189 | 3,97 | ,53 | ,04 | | | |

Çizelge 48’de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin öğrenciye güven ölçeğinden aldıkları puanların medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,51$; $p>,05$).

Çizelge 49. Müdüre Güven Ölçeği Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklaşp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| f , \bar{x} ve ss Değerleri | | | | | ANOVA Sonuçları | | | | | |
|-------------------------------|-----------|-----|-----------|-----|-----------------|-------|-----|-----|------|------|
| Puan | Grup | N | \bar{x} | ss | Var. K. | KT | Sd | KO | F | P |
| Müdür Güven | 5 ve altı | 44 | 4,67 | ,35 | G.Arası | ,56 | 3 | ,19 | 1,51 | ,212 |
| | 6-10 yıl | 103 | 4,56 | ,36 | G.İçi | 33,46 | 273 | ,12 | | |
| | 11-20 yıl | 92 | 4,58 | ,35 | Toplam | 34,01 | 276 | | | |
| | 21 üstü | 38 | 4,66 | ,33 | | | | | | |

Çizelge 49’da görüldüğü üzere müdüre güven ölçeği aritmetik ortalamalarının kıdem süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda kıdem süresi aritmetik ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($F=1,51$; $p>,05$).

Çizelge 50. Öğretmene Güven Ölçeği Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| <i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri | | | | | ANOVA Sonuçları | | | | | |
|---|-----------|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| Puan | Grup | <i>N</i> | \bar{x} | <i>ss</i> | Var. K. | <i>KT</i> | <i>Sd</i> | <i>KO</i> | <i>F</i> | <i>P</i> |
| Öğretmene Güven | 5 ve altı | 44 | 4,26 | ,54 | G.Arası | ,517 | 3 | ,17 | ,85 | ,465 |
| | 6-10 yıl | 103 | 4,28 | ,44 | G.İçi | 55,04 | 273 | ,20 | | |
| | 11-20 yıl | 92 | 4,36 | ,42 | Toplam | 55,55 | 276 | | | |
| | 21 üstü | 38 | 4,35 | ,43 | | | | | | |

Çizelge 50’de görüldüğü üzere öğretmene güven ölçeği aritmetik ortalamalarının kıdem süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda kıdem süresi aritmetik ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($F=,85$; $p>,05$).

Çizelge 51. Öğretmenlerin Etkileşim Güveni Ölçeği Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| <i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri | | | | | ANOVA Sonuçları | | | | | |
|---|-----------|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| Puan | Grup | <i>N</i> | \bar{x} | <i>ss</i> | Var. K. | <i>KT</i> | <i>Sd</i> | <i>KO</i> | <i>F</i> | <i>P</i> |
| Öğretmenlerin Etkileşim Güveni | 5 ve altı | 44 | 4,27 | ,73 | G.Arası | ,98 | 3 | ,328 | ,93 | ,429 |
| | 6-10 yıl | 103 | 4,25 | ,59 | G.İçi | 96,69 | 273 | ,354 | | |
| | 11-20 yıl | 92 | 4,38 | ,55 | Toplam | 97,68 | 276 | | | |
| | 21 üstü | 38 | 4,37 | ,54 | | | | | | |

Çizelge 51’de görüldüğü üzere öğretmenlerin etkileşim güveni ölçeği aritmetik ortalamalarının kıdem süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda kıdem süresi aritmetik ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($F=,93$; $p>,05$).

Çizelge 52. Veliye Güven Ölçeği Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| <i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri | | | | | ANOVA Sonuçları | | | | | |
|---|-----------|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| Puan | Grup | <i>N</i> | \bar{x} | <i>ss</i> | Var. K. | <i>KT</i> | <i>Sd</i> | <i>KO</i> | <i>F</i> | <i>P</i> |
| Veliye Güven | 5 ve altı | 44 | 4,03 | ,46 | G.Arası | ,20 | 3 | ,07 | ,45 | ,716 |
| | 6-10 yıl | 103 | 4,01 | ,36 | G.İçi | 40,24 | 273 | ,15 | | |
| | 11-20 yıl | 92 | 4,07 | ,38 | Toplam | 40,44 | 276 | | | |
| | 21 üstü | 38 | 4,05 | ,37 | | | | | | |

Çizelge 52’de görüldüğü üzere veliye güven ölçeği aritmetik ortalamalarının kıdem süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda kıdem süresi aritmetik ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($F=,45$; $p>,05$).

Çizelge 53. Öğrenciye Güven Ölçeği Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| <i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri | | | | | ANOVA Sonuçları | | | | | |
|---|-----------|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| Puan | Grup | <i>N</i> | \bar{x} | <i>ss</i> | Var. K. | <i>KT</i> | <i>Sd</i> | <i>KO</i> | <i>F</i> | <i>P</i> |
| Öğrenciye Güven | 5 ve altı | 44 | 3,81 | ,59 | G.Arası | 1,04 | 3 | ,35 | 1,31 | ,272 |
| | 6-10 yıl | 103 | 3,95 | ,49 | G.İçi | 72,40 | 273 | ,27 | | |
| | 11-20 yıl | 92 | 3,10 | ,51 | Toplam | 73,44 | 276 | | | |
| | 21 üstü | 38 | 3,93 | ,51 | | | | | | |

Çizelge 53’te görüldüğü üzere öğrenciye güven ölçeği aritmetik ortalamalarının kıdem süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda kıdem süresi aritmetik ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($F=1,31$; $p>,05$).

Çizelge 54. Müdüre Güven Ölçeği Puanlarının Sınıf Mevcudu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

| Puan | Gruplar | <i>N</i> | \bar{x} | <i>ss</i> | $Sh_{\bar{x}}$ | <i>t</i> Testi | | |
|--------------|-----------|----------|-----------|-----------|----------------|----------------|-----------|----------|
| | | | | | | <i>t</i> | <i>Sd</i> | <i>p</i> |
| Müdüre Güven | 21-30kişi | 226 | 4,60 | ,34 | ,02 | ,55 | 275 | ,585 |
| | 31-40kişi | 51 | 4,57 | ,39 | ,05 | | | |

Çizelge 54’te görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin müdüre güven ölçeğinden aldıkları puanların sınıf mevcudu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=,55$; $p>,05$).

Çizelge 55. Öğretmene Güven Ölçeği Puanlarının Sınıf Mevcudu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

| Puan | Gruplar | N | \bar{x} | ss | Sh $_{\bar{x}}$ | t Testi | | |
|-----------------|-----------|-----|-----------|-----|-----------------|---------|-----|------|
| | | | | | | t | Sd | p |
| Öğretmene Güven | 21-30kişi | 226 | 4,32 | ,45 | ,03 | ,62 | 275 | ,534 |
| | 31-40kişi | 51 | 4,28 | ,46 | ,06 | | | |

Çizelge 55'te görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin öğretmene güven ölçeğinden aldıkları puanların sınıf mevcudu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamı bulunmamıştır ($t=,62$; $p>,05$).

Çizelge 56. Öğretmenlerin Etkileşim Güveni Ölçeği Puanlarının Sınıf Mevcudu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

| Puan | Gruplar | N | \bar{x} | ss | Sh $_{\bar{x}}$ | t Testi | | |
|--------------------------------|-----------|-----|-----------|-----|-----------------|---------|-----|------|
| | | | | | | t | Sd | p |
| Öğretmenlerin Etkileşim Güveni | 21-30kişi | 226 | 4,33 | ,59 | ,039 | 1,05 | 275 | ,296 |
| | 31-40kişi | 51 | 4,23 | ,62 | ,09 | | | |

Çizelge 56'da görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin etkileşim güveni ölçeğinden aldıkları puanların sınıf mevcudu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamı bulunmamıştır ($t=1,047$; $p>,05$).

Çizelge 57. Veliye Güven Ölçeği Puanlarının Sınıf Mevcudu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

| Puan | Gruplar | N | \bar{x} | ss | Sh $_{\bar{x}}$ | t Testi | | |
|--------------|-----------|-----|-----------|-----|-----------------|---------|-----|------|
| | | | | | | t | Sd | p |
| Veliye Güven | 21-30kişi | 226 | 4,05 | ,39 | ,03 | ,62 | 275 | ,538 |
| | 31-40kişi | 51 | 4,01 | ,37 | ,05 | | | |

Çizelge 57'de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin veliye güven ölçeğinden aldıkları puanların sınıf mevcudu değişkenine göre anlamlı bir

farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamı bulunmamıştır ($t=,62$; $p>,05$).

Çizelge 58. Öğrenciye Güven Ölçeği Puanlarının Sınıf Mevcudu Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

| Puan | Gruplar | N | \bar{x} | ss | Sh $_{\bar{x}}$ | t Testi | | |
|-----------------|-----------|-----|-----------|-----|-----------------|---------|-----|------|
| | | | | | | t | Sd | p |
| Öğrenciye Güven | 21-30kişi | 226 | 3,94 | ,51 | ,03 | -,02 | 275 | ,984 |
| | 31-40kişi | 51 | 3,94 | ,54 | ,08 | | | |

Çizelge 58’de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin öğrenciye güven ölçeğinden aldıkları puanların sınıf mevcudu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamı bulunmamıştır ($t=-,02$; $p>,05$).

Çizelge 59. Aksiyonda Değerler Ölçeği Yardımseverlik Alt Boyutu ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Arasındaki İlişkiler

| Örgütsel Bağlılık Ölçeği Boyutları | Yardımseverlik | | |
|------------------------------------|----------------|-------|------|
| | N | r | p |
| Müdüre Güven | 277 | ,007 | ,904 |
| Öğretmene Güven | 277 | -,005 | ,932 |
| Öğretmenlerin Etkileşim Güveni | 277 | ,012 | ,839 |
| Veliye Güven | 277 | -,045 | ,456 |
| Öğrenciye Güven | 277 | -,008 | ,894 |

Çizelge 59’da görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin aksiyonda değerler ölçeği yardımseverlik alt boyutu ve örgütsel bağlılık ölçeği puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson analizi sonucunda yardımseverlik ile müdüre güven ($r=,007$; $p>,05$); öğretmen güven ($r=-,005$; $p>,05$); öğretmenlerin etkileşimi ($r=,012$; $p>,05$); veliye güven ($r=-,045$; $p>,05$) ve öğrenciye güven ($r=-,008$; $p>,05$) alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Çizelge 60. Aksiyonda Değerler Ölçeği Saygı Gösterme Alt Boyutu ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Arasındaki İlişkiler

| Örgütsel Bağlılık Ölçeği Boyutları | Saygı Gösterme | | |
|------------------------------------|----------------|-------|------|
| | N | r | p |
| Müdüre Güven | 277 | ,040 | ,503 |
| Öğretmene Güven | 277 | -,161 | ,007 |
| Öğretmenlerin Etkileşim Güveni | 277 | -,160 | ,008 |
| Veliye Güven | 277 | -,181 | ,003 |
| Öğrenciye Güven | 277 | -,160 | ,003 |

Çizelge 60'ta görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin aksiyonda değerler ölçeği saygı gösterme alt boyutu ve örgütsel bağlılık ölçeği puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson analizi sonucunda saygı gösterme ile müdüre güven ($r=,040$; $p>,05$); öğretmen güven ($r= -,161$; $p<,05$); öğretmenlerin etkileşimi ($r= -,160$; $p<,05$); veliye güven ($r= -,181$; $p<,05$) ve öğrenciye güven ($r= -,160$; $p<,05$) alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Çizelge 61. Aksiyonda Değerler Ölçeği Öz Denetim Alt Boyutu ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Arasındaki İlişkiler

| Örgütsel Bağlılık Ölçeği Boyutları | Öz Denetim | | |
|------------------------------------|------------|-------|------|
| | N | r | p |
| Müdüre Güven | 277 | -,001 | ,987 |
| Öğretmene Güven | 277 | -,049 | ,421 |
| Öğretmenlerin Etkileşim Güveni | 277 | -,038 | ,525 |
| Veliye Güven | 277 | -,081 | ,177 |
| Öğrenciye Güven | 277 | -,059 | ,326 |

Çizelge 61'te görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin aksiyonda değerler ölçeği öz denetim alt boyutu ve örgütsel bağlılık ölçeği puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson analizi sonucunda öz denetim ile müdüre güven ($r= -,001$; $p>,05$); öğretmen güven ($r= -,049$; $p>,05$); öğretmenlerin etkileşimi ($r= -,038$; $p>,05$); veliye güven ($r= -,081$; $p>,05$) ve öğrenciye güven ($r= -,059$; $p>,05$) alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Çizelge 62. Aksiyonda Değerler Ölçeği Öz Değerlendirme Alt Boyutu ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Arasındaki İlişkiler

| Örgütsel Bağlılık Ölçeği Boyutları | Öz Değerlendirme | | |
|------------------------------------|------------------|------|------|
| | N | r | p |
| Müdürle Güven | 277 | ,090 | ,875 |
| Öğretmene Güven | 277 | ,130 | ,031 |
| Öğretmenlerin Etkileşim Güveni | 277 | ,144 | ,017 |
| Veliye Güven | 277 | ,065 | ,283 |
| Öğrenciye Güven | 277 | ,155 | ,056 |

Çizelge 62’de görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin aksiyonda değerler ölçeği öz değerlendirme alt boyutu ve örgütsel bağlılık ölçeği puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson analizi sonucunda öz değerlendirme ile müdürle güven ($r= ,090$; $p>,05$); öğretmen güven ($r= ,130$; $p<,05$); öğretmenlerin etkileşimi ($r= ,144$; $p<,05$); veliye güven ($r= ,065$; $p>,05$) ve öğrenciye güven ($r= ,155$; $p>,05$) alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

BÖLÜM V

5.1. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma verilerinin analizi ile elde edilen veriler doğrultusunda varılan sonuçlara yer verilmiştir.

5.1.1. Sonuçlar ve Tartışmalar

Bu çalışmada ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin Aksiyonda Değerler ve Örgütsel Bağlılıkları arasındaki ilişki araştırılmıştır.

Aksiyonda değerler ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında doğru bir orantı olduğunu söylemek mümkündür. Aksiyonda değerler genel olarak etik değerler tanımıyla karıştırılmaktadır. Bunun nedeni alt boyutlarının içeriklerini benzerliğinden kaynaklanmaktadır.

5.1.1.1. Kişisel Özelliklere İlişkin Sonuçlar

1. Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 142'si (%51,3) kadın, 135'i (%48,7) erkektir.

2. Yine örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin, 36'sı (%13,0) 30 ve altı yaş aralığında ; 114'ü (41,2) 31- 40 arası yaş aralığında ; 94'ü (41,2) 41-50 arası yaş aralığında ; 33'ü (%11,9) 51 ve üstü yaş grubunda bulunmaktadır.

3. Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 88'i (%31,8) evli, 189'u (% 68,2) bekaardır.

4. Yine örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 44'ü (%15,9) 5 ve altı yıl; 103'ü (% 37,2) 6-10 yıl; 92'si (%33,2) 11-20 yıl; 38'i (%13,7) 21 ve üstü yıl görev yapmıştır.

5. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 48'i (%17,3) 1 bölümde; 96'sı (34,7) 2 bölümde; 87'si (%31,4) 3 bölümde; 41'i (%14,8) 4 bölümde; 5'i (%1,8) 5 bölümde görev almaktadır.

6. Yine araştırmaya katılan öğretmenlerin 226'sı (%81,6) 21- 30arası kişilik sınıflarda ; 51'i (%18,4) 31- 40 arası kişilik sınıflarda görev yapmaktadır.

7. Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin , yardımseverlik ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}=1,61$ standart sapması $SS=,32$; saygı gösterme ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}= 1,53$ standart sapması $SS= ,13$; özdenetim ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}= 1,61$ standart sapması $SS= ,38$; öz değerlendirme ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalaması $\bar{x}= 1,86$ standart sapması $SS= ,34$; olarak hesaplanmıştır.

5.1.1.2. Alt Problemlere İlişkin Sonuçlar ve Tartışmalar

Yardımseverlik alt boyutu cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde aralarındaki fark anlamlı bulunmamıştır fakat Cemaloğlu ve şahin (2007) konuyla ilgili yaptıkları çalışmada öğretmenlerin cinsiyetlerinin tükenmişlik alguları üzerinde anlamlı farklılıklar ortaya koymadığını bulgulamakla birlikte erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha fazla mesleki duyarsızlaşma yaşadıklarını ortaya koymuştur (akt. Sezgin,2005).

Saygı gösterme alt boyutu cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde aralarındaki fark anlamlı bulunmamıştır. Kesici (2002) araştırmasında; bayan ve erkek ilkokul öğretmenlerinin hoşgörü ve demokrasi konusundaki sergiledikleri tutumlar arasındaki fark bayanlar lehine bulmuştur. Bu görüşten ve bulgulardan hareketle öğretmenlerin cinsiyetine göre saygı boyutunda iyileşmeler olduğu söylenebilir.

Özdenetim alt boyutu cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde aralarındaki fark anlamlı bulunmamıştır.

Öz değerlendirme alt boyutu cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde aralarındaki fark anlamlı bulunmamıştır.

Yardımseverlik alt boyutu, yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Yardımseverlik 30 ve altı, 31-40 yaş gruplarında anlamlı bulunmuştur. Bunun nedeni diğer öğretmenlere oranla yaşları daha küçük olması olabilir. Yaşları daha küçük olan öğretmenlerin birbirlerine ve öğrencilere daha yardımcı olduklarını gösteriyor

olabilir. İleri yaşlardaki öğretmenlerde tükenmişlik yaşandığını görebiliyoruz. Uslu ve Balcı (2012) araştırmalarında; yaş etkeninden en az etkilenen davranışların kendini geliştirme alt boyutundakiler olmasının nedeni ise yaşı ilerleyen çalışanların mesleki tecrübeleri sonucu sahip olduğu bilgi düzeyinin karşılaşacağı her türlü durumda yeterli olacağına inanması olarak ifade edilebileceğini belirtmişlerdir.

Saygı gösterme alt boyutu, yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Özdenetim alt boyutu, yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Özdenetim becerisinin daha küçük yaşlarda daha önemsendiği saptanmıştır. 30- altı ve 31-40 yaş grubunda öz denetim becerilerinin daha geliştiğini araştırma sonuçlarına bakarak söyleyebiliriz.

Öz değerlendirme alt boyutu, yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Medeni durum değişkenine göre yardımseverlik, saygı gösterme, özdenetim ve öz değerlendirme alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Yardımseverlik alt boyutu, kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Yardımseverlik alt boyutunda kıdemin ilerlemesi ile yardımseverlik olgusunun arttığı tespitinde bulunulmuştur. “Morrison’ a (1994) göre, kıdemin artmasıyla birlikte işverene ve örgüte olan güven ve bağlılık artmakta, buna bağlı olarak da daha fazla yükümlülük ya da sorumluluk hisseden birey rol kapsamını genişleterek daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı göstermektedir” (akt: Kamer, 2001). Araştırma sonuçları Morrison' un görüşleri ile örtüşmektedir.

Çetin’in (2011), Fournier’in (2008) ve Ozsaker ve diğerlerinin (2012) çalışmaları ise ‘örgütsel vatandaşlık davranışlarının belli bir döneme kadar azaldığını ve daha sonra tekrar artış gösterdiğini belirtmektedir. Mesleğe yeni başlamış öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yüksek düzeyde olmasının bu öğretmenlerin yeni şeyler öğrenerek kendini geliştirmek istemeleri, kıdemli öğretmenlerin ise okul ve arkadaşları için ekstra şeyler yapmak, daha genç arkadaşlarına yardım etmek ve birikimlerini aktarmak gibi istekleri oluşu bu durumun nedeni olarak söylenebilir.’(akt. Uslu, Balcı, 2012).

Saygı gösterme alt boyutu, kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. 5 yıl ve altı kıdeme sahip öğretmenlerin 21 yıl ve üstü deneyimli öğretmenlere göre daha saygı gösterme konusundaki hassasiyetleri görülmektedir. Bunun sebebinin, görev süresi uzadıkça insanların çevrelerine hassasiyetlerini yitirmeye başladıklarını söylememiz mümkün.

Özdenetim alt boyutu, kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Kıdem süresi arttıkça öğretmenleri öz denetim yani disiplin olgusunun geliştiğini araştırma sonuçlarına bakarak söyleyebiliriz. Yaşı büyük olan öğretmenlerin daha otoriter olabileceği, özdenetim becerilerine sahip ve bu becerilerini kullanabilen öğretmenler olduğu bulunmuştur.

“Öğretmenin değerlendirilmesi, üzerinde çok durulmuş ve durulması gereken bir konu olmuş bulunmaktadır. Çeşitli değerlendirme ölçülerinden en alışılmış olanı , kıdeme dayalı başarıdır.

Her meslekte olduğu gibi eğitimde de, eski kuşak kıdemi, yeni kuşak yeterliği savunur. Kıdemin seçilmesi, öğretmenin değerlendirilmesindeki güçlükten doğmaktadır. Bir değerlendirme ölçüsü olarak kıdemin yararları, sosyal adalet duygusunu kapsaması, kişisel etkileri engellemesi, örgüte bağlılık işareti olması, Kolay ölçülebilmesi, yıkıcı yarışmayı önlemesi, yönetimi baskıdan kurtarması ve değerlendirme güçlüğü azaltmasıdır” (Bursalıoğlu, 2010). Öz değerlendirme alt boyutu, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Sınıf mevcudu değişkenine göre yardımseverlik, saygı gösterme, özdenetim ve öz değerlendirme alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Cinsiyet değişkenine göre müdüre güven, öğretmene güven, öğretmenlerin etkileşim güveni, veliye güven ve öğrenciye güven alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Medeni durum değişkenine göre değişkenine göre müdüre güven, öğretmene güven, öğretmenlerin etkileşim güveni, veliye güven ve öğrenciye güven alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Kıdem değişkenine göre müdüre güven, öğretmene güven, öğretmenlerin etkileşim güveni, veliye güven ve öğrenciye güven alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Sınıf mevcudu değişkenine göre müdüre güven, öğretmene güven, öğretmenlerin etkileşim güveni, veliye güven ve öğrenciye güven alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

“Mathieu ve Zajac yaşın ve görevde kalma süresinin örgütsel bağlılıkla olumlu yönde bir ilişki içinde olduğunu belirtmektedir. Sommer vd. de, Koreli çalışanların yaşları arttığında örgütsel bağlılıklarının da arttığını ortaya koymaktadır. Örgütsel bağlılıkla ilişkisi araştırılan bir diğer kişisel unsur da cinsiyettir. Mathieu ve Zajac’ın yaptığı meta analizlerine göre kadınlar erkeklere oranla daha fazla bağlıdır ama etkinin oranı küçüktür” (akt. Gürkan Çetin, 2006).

“Steers, eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında olumsuz bir ilişki olduğunu belirtmektedir. Mathieu ve Zajac’ın meta-analizleri bu ilişkiyi doğrularken, örgütsel bağlılık ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkinin, ölçülebilir bağlılıktan daha kuvvetli olduğunu ifade etmektedir. Araştırmacılar, bu olumsuz yönlü ilişkiyi, yüksek eğitim düzeyindeki çalışanlar için çok sayıda mesleğin mümkün olmasına bağlamaktadırlar” (akt. Gürkan Çetin, 2006).

5.1.2. Öneriler

5.1.2.1. Uygulayıcılara Öneriler

1. Uygulama, okulları etkileyen çevresel faktörler göz önünde bulundurularak gerçekleştirilmelidir.
2. İdareciler öğretmenlere gerekli imkânları sağlamaları neticesinde okulun hedeflerine performansları ile fayda sağlamaktadır. İnsanların performanslarını ileri seviyede kullanılmasına imkân tanıyan ve karar verme, problem çözme, okula ilişkin politikalar belirleme ve liderlik süreçlerine tüm okul çalışanlarının dâhil edildiği pozitif bir okul ortamının ortaya çıkarılması konusunda kararlar verebilir.

3. Yardımseverlik kavramı birçok değer gibi zaman içinde değişikliğe uğrayabilmektedir. Bu durumda kişilerin yaş, cinsiyet, gelir düzeyi gibi etkenler etkili olmaktadır. Öğretmenlik tükenmişlik düzeyinin yaş ilerledikçe artabileceği bir meslek grubudur. Birbirlerine yardımcı olma yönündeki isteği ilerleyen yaşlarda yaşam standartlarının karşılanmasındaki güçlük ile birleştiğinde azalma ile karşılaşılabilir. Yaşam standartlarını karşılama konusunda yaşadığı güçlükler ortadan kaldırıldığı takdirde, okul ikliminde öğretmenlerin birbirlerinin deneyimlerinden yararlanma şeklinde etkinliklere yer verildiğinde kişilerin performansında artış görülebilir. Bu noktada okul ortamında gerekli çalışmaların yapılması ve çalışmaların paylaşılmasının sağlanmasında okul yöneticilerine büyük rol düşmektedir. Yaş aralığı 40'ın üzerinde olan öğretmenler mesleki ve kişisel gelişim olarak genç meslektaşlarının onlardan yararlandığını görmesi neticesinde yardımseverlik yönünde artış ve bu artışa bağlı olarak kuruma (örgüte) bağlılık sağlanabilir.

4. Değişmekte olan eğitim programları göz önünde bulundurularak okul yöneticilerinin uygulamalarla ilgili eğitimcilerle daha çok bilgi alışverişinde bulunmaları sağlanmalıdır.

5. Okulda çalışan idareciler, örgütsel vatandaşlık konusunda çalışanlara örnek olabilecek davranışlar sergilemelidir.

6. Eğitim kurumlarında öğretmenlerin aksiyonda değerleri örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri arasında korelasyon bulunmaktadır. Değer yargıları gelişmiş bireylerin kurumla ilgili olan olaylara tarafsız kalmadığı ve iş tanımlarına bağlı kalmadan gönüllülük esasına göre hareket ettiği görülebilmektedir. Okul bünyesinde alınan kararlarda öğretmenler daha katılımcı hale getirilmelidir. Bu konuda yöneticiler öğretmenleri desteklemelidir. Öğretmenlerin bu şekilde öz denetim, öz saygı gibi benlik algılarında gelişmeler görülebilir.

7. Çeşitli yaş gruplarının bulunduğu, okul bünyesinde yapılacak olan sosyal sorumluluk projelerine yer verilebilir.

8. Öz denetim, kişinin kendini kontrol edebilmesidir. Toplumda genç nüfusun bu kontrol mekanizmasını harekete geçirme konusunda aksamalar yaşaması toplum içerisinde öğretmenlerin okul içerisinde kendini rahat edebilecekleri bir ortam sağlanmaya çalışılmalıdır. Kişi kendini rahat, olduğu gibi hissettiği bir ortamda kendini denetleme/kontrol etme yönünde hareket ederek örgüte bağlılık sağlanacaktır.

5.1.2.2.Araştırmacıya Öneriler

1. Araştırma, İstanbul ili Avrupa yakasındaki belirli kurumlar ile sınırlıdır. Farklı il ve ilçelerde de uygulanarak sonuçlar karşılaştırılabilir.
2. Araştırma resmi(devlet) eğitim kurumları ile sınırlıdır. Aynı çalışma diğer resmi ve özel kurumlarda da uygulanıp sonuçlar karşılaştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Acquaah, M. (2004). *Human Factory Theory, Organizational Citizenship Behaviors and Human Resources Management Practices: An Integration of Theoretical Constructs and Suggestions for Measuring The Human Factor*. Review Of Human Factor Studies Special Edition, 10 (1), 118-151.
- Akat, İ. , Budak, G. (1999). *İşletme Yönetimi* (3. bs). İzmir: Barış Yayınları.
- Akbaş, O. (2004). *Türk milli eğitim sisteminin duyuşsal amaçlarının ilköğretim II. kademedeki gerçekleştirme derecesinin değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Aktay A. ve Ekşi H. (2009). *Yöneticilerin ve öğretmenlerin değer tercihleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. İş Ahlakı Dergisi, 2 (1), 19-65.
- Altunbaş A. (2009). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve çalışma değerlerinin analizi (Altındağ İlçesi)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2005). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı* (4 bs). Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Aydın, İ. (2002). *Yönetsel mesleki ve örgütsel etik* (3. bs). Ankara: Pegem/A Yayıncılık.
- Aydın, İ. (2006). *Eğitim öğretimde etik* (2. bs). Ankara: Pegem/A Yayıncılık.
- Aydın, İ.P. (2011). *Öğretmenlik meslek etiği*. Eğitim Bilimleri Bakış Açısıyla Bir Profesyonel Olarak Öğretmen Çalışmayı, Ankara: Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Aydın, M. (2003). *Gençliğin değer algısı: Konya örneği*. Değerler Eğitimi Dergisi, 1 (3), 121-144.
- Bacanlı, H. (2011). *Değer, değer midir?*. Eğitime Bakış, 19, 18-22.
- Bal U.G. (2004). *Çocuklar ve değer eğitimi*. Çoluk Çocuk Dergisi, 45, 18-20.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık* (2. bs). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balay, R. (2001). *Örgütsel bağlılık* (1. bs). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, F. A. Ve Yanpar Yelken, T. (2010). *İlköğretim öğretmenlerinin 'değer' kavramına yükledikleri anlamlar*. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 39, 81-90.
- Baltaş, A. (2002). *Ekip çalışması ve liderlik* (6. bs). İstanbul: Remzi Kitabevi.

- Baron, J. (2000). *Thinking and deciding*. 3th. Ed., Cambridge University Press.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü* (1. bs). Ankara: Ekinoks Eğitim Danışmanlık.
- Baydar, T.(2000). *Yönetim etiği açısından İngiltere'deki kamu yönetim uygulamaları*. Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Baysal, E. D. (2008). *İlköğretim hayat bilgisi dersi öğretim programındaki öğrenci etkinliklerine yönelik öğretmen görüşleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Bingöl D. , Naktiyok A. , İşcan Ö. A. (2003). Dönüştürücü liderliğin örgütsel vatandaşlık üzerine etkisi. *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*. Afyon.
- Boerner , S. , Eisenbeiss, S. A. Ve Griesser, E. (2007). *Follower Behavior And Organizational Performance: The Impact Of Transformational Leaders*. *Journal Of Leadership And Organizational Studies*,13 (3), 15-26.
- Borman W. C. (2004). *The Concept Of Organizational Citizenship*. *American Psychology Society*, 13 (6), 236-241.
- Buluç, B.(2009). *Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki*. *Kuram ve Uygulama Eğitim Yönetimi Dergisi*, 57, 5-34.
- Bursalıoğlu, Z. (2010). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış* (15. bs). Ankara: Pegem/A Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş ve Demirel, F. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (7. bs). Ankara: Pegem/A Yayıncılık.
- Celep, C. , Sarıdede U. ve Baytekin, F. (2005). *Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve tükenmişlik arasındaki ilişki*. XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresinde Sunulan Bildiri, Pamukkale Kongre Merkezi, Denizli.
- Cevizci, A.(2002). *Etiğe giriş* (2. bs). İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Çepni, S. (2007). *Araştırma ve proje çalışmalarına giriş* (3. bs). Trabzon: Özel Basım.
- Çetin-Ölçüm, M. (2004). *Örgütsel vatandaşlık davranışı* (1. bs). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çetin, F. , Şeşen, H. ve Basım, N. (2012). *Örgüt kültürünün rol ötesi olumlu davranışlara olan etkisi: örgütsel bağlılığın aracı değişken rolü*. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (2), 197 – 211.

- Çetin, M., Yeşilbağ, Y. ve Akdağ, B. (2003). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı*. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 17, 39-55.
- Çınar, F. (2000). *Organizasyonel örgütsel yurttaşlık davranışı ve bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Deluga, R. J. (1994). *Supervisor trust building, leader-member exchange and organizational citizenship behavior*. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 67 (4), 315.
- Demircan, N., & Ceylan, A. (2003). *Örgütsel güven kavramı: nedenleri ve sonuçları*. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10 (2), 139-150.
- Demircioğlu, İ. H., Tokdemir, R., Muhammet A. (2008). *Değerlerin oluşturulma sürecinde tarih eğitimi: amaç, işlev ve içerik*. Değerler Eğitimi Dergisi, 6 (15), 69-88.
- Demirtaş, H.(1997). *Etkili eğitim yöneticisi davranışları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Diefendorff, M. James vd.(2002). *Examinin The Roles Of Job Involvement And Work Centrality In Predicting Organizational Citizenship Behaviours And Job Performance*. Journal Of Organizational Behavior, 23, 93-108.
- Dipaola, F. Michael and Wayne, K. Hoy (2005). *Organizational Citizenship Of Faculty And Achievement High School Student*. Organizational Citizenship and Achievement, 1-23.
- Doğan, İ. (2007). *Vatandaşlık demokrasi ve insan hakları* (6. bs). Ankara: Pegem/A Yayıncılık.
- Doğan, İ. (2007). *Sosyoloji Kavramlar ve Sorunlar* (7. bs). Ankara: Pegem/A Yayıncılık.
- Dönmez, B. (2011). *Öğretmenlik mesleki değerlerinin aşınma sürecine ilişkin bir değerlendirme*. Eğitim- Öğretim ve Bilim Araştırma Dergisi, 19, 3-9.
- Ekiz, D. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (2.bs). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış* (1. bs). İstanbul: Avcıol Basımevi.
- Feather, N. T., Rauter, K.A. (2004). *Organizational Citizenship Behaviours In Relation to Job Status, Job Insecurity, Organizational Commitment And Work Values*. Journal Of Occupational And Organizational Psychology, 77, 81-94.
- Fichter, J. (2009). *Sosyoloji nedir?*(N. Çelebi Çev.) (1. bs). Ankara: Anı Yayınları.
- Güngör, E. (2000). *Değer psikolojisi üzerine araştırmalar* (3. bs). İstanbul: Ötüken Yayınları.

- Gürbüz, S. (2006). *Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 1 (3), 48-75.
- Gürkan Çetin, G. (2006). *Örgütsel bağlılık: örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması*. Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Hüsneyiklioğlu, B. (2010). *Bireysel değerler ve örgütsel bağlılık düzeyi ilişkisi: asker hastanesi çalışanları üzerinde bir inceleme*. Doktora tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- İşbaşı, J. Ö. (2010). *Çalışanın yöneticilere duydukları güvenin örgütsel adalete ilişkin algulamalarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: bir turizm örgütünde uygulama*. Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Antalya.
- Kamer, M. (2001). *Örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık davranışlarına etkileri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karabey, C. N. (2005). *Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Karacaoğlu, K. ve Güney, S. (2010). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: Nevşehir ili örneği*. Öneri Dergisi, 9 (34), 137-153.
- Karasar, N. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (25. bs). Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.
- Kendirliğin, S. (2006). *Alışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimleri üzerinde örgüt kültürünün etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kesici, Ş. (2002). *Üniversite öğrencilerinin karar verme stratejilerinin psikolojik ihtiyaç örüntüleri ve özlük niteliklerine göre karşılaştırmalı olarak incelemesi*. Yayınlanmış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Keskin, Sevim (2005). *Öğretmenlerde çalışma değerleri ve örgütsel vatandaşlık*. Yüksek lisans tezi, Afyon Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Korkmaz, M. (2011). *İlköğretim okullarında örgütsel iklim ve örgüt sağlığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 17, 117-139.

- Moorman, R.H. , Blakely, G.L. ve Niehoff, B.P. (1989). *Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior?*. Academy of Management Journal, 41 (3), 351-357.
- Morrison, W. M. (1994). *Role definitions and organizational citizenship behavior: the importance*. Academy Of Management Journal, 37, 1543-1567.
- Nadir, H. ve Tanova, C. (2010). *An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction and organizational citizenship behavior in hospitality industry*. International Journal Of Hospitality Management, 29, 33-41.
- Oktay, M. (1996). *İletişimciler için davranış bilimlerine giriş* (2. bs). İstanbul: Der Yayınları.
- Organ, D. W. (1990). *The motivational basis of organizational citizenship behaviour*. Research In Behaviour, 12, 43-72.
- Özdemir, S. , Sezgin, F. (2011). *Öğretmen adaylarının bireysel ve örgütsel değerler ile öğrencilerde örnek istedikleri değerlere ilişkin önem sırası algıları*. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4 (2), 1-21.
- Özden, Y. (2005). *Eğitimde yeni değerler eğitimde dönüşüm* (6. bs). Ankara: Pegem/A Yayıncılık.
- Özdevecioğlu, M. (2003). *Örgütsel vatandaşlık davranışı ile üniversite öğrencilerinin bazı demografik özellikleri ve akademik başarıları arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20, 117-135.
- Özensel, E. (2003). *Sosyolojik bir olgu olarak değer*. Değerler Eğitim Dergisi, 1 (3), 217-239.
- Pehlivan, İ. (2000). *İş yaşamında stres* (1. bs). Ankara: Pegem/A Yayıncılık.
- Pieper, A. (2012). *Etiğe giriş* (2. bs). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Podsakoff, P. M. , Mackenzie S. B. ,Painer, J.B. ve Bachrach, D.G. (2000). *Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research*. Journal Of Management, 26 (3), 513-563.
- Polat, S. ve Celep, C. (2008). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 54, 307-331.
- Rego, A. ,Ribeiro, N. ve Cunha, M. P. (2010). *Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors*. Journal Of Business Ethics, 93, 215-235.

- Sağnak, M. (2004). *Örgütlerde değerler yönünden birey örgüt uyumu ve sonuçları*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 37, 72-95.
- Saylı, H. ve Kızıldağ D. (2007). *Yönetmel etik ve yönetmel etiğın oluşmasında insan kaynakları ve yönetimin rolünü belirlemeye yönelik bir analiz*. AKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 9 (1), 231-251.
- Sezgin, F. (2005). *Örgütsel vatandaşlık davranışları: kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar*. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 25 (1), 317-339.
- Sezgin, F. (2010). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılığını bir yordayıcısı olarak okul kültürü*. Eğitim ve Bilim, 35 (156), 142-159.
- Smith, C. A. (1983). *Organizational Citizenship Behavior: It's Nature And Antecedents*. Journal Of Applied Psychology, 68, 653-663.
- Soysal, A. (1997). *Örgütlerde Yabancılaşmaya İlişkin Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Schwartz, S. H. (2012). *Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries*. In M. Zanna (Eds.). Advances In Experimental Social Psychology, 1-65.
- Tshannen, M. M. ve Hoy, W.K. (1998). *Trust in schools: a conceptual and empirical analysis*. Journal Of Educational Administration, 36 (4), 334-352.
- Uslu, B., & Balcı, E. (2012). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişki*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi (Educational Administration: Theory and Practice), 18 (3), 461-489.
- Wagner, S. L. ve Rush, M. C. (2000). *Altruistic organizational citizenship behavior: context, disposition and age*. The Journal Of Social Psychology, 140 (3), 379-391.
- Yalar, T. (2010). *İlköğretim sosyal bilgiler programında değerler eğitiminin mevcut durumunun belirlenmesi ve öğretmenlere yönelik bir program modülü geliştirme*. Yayınlanmamış doktora tezi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Yaylacı, A. F. (2004). *İlköğretim okulları yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel yurttaşlık davranışları*. Yayınlanmamış doktora tezi, A.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yazar, T. (2012). *Öğretmen adaylarının değerler hakkındaki görüşleri*. Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi, 2 (1), 61-68.
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2014). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (4. bs). Ankara: Detay Yayıncılık.

- Yılmaz, E. (2005). *Örgütsel güven ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14, 567-580.
- Yücel, C. , Kaynak (Taşçı), S. (2007). *Öğretmenlerin kişilik özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 686-706.
- Yücel, C. , Samancı(Kalaycı), G. (2009). *Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı*. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 19 (1), 113-132.

ÖZGEÇMİŞ

Arzu MERT ERTÜZ

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans

Kişisel Bilgiler:

Doğum Tarihi: 21.04.1990

Doğum Yeri: Gaziantep

Medeni Hali: Evli

Eğitim Durumu:

2011- Yeditepe Üniversitesi (İstanbul)

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Eğitimi

2007-2011 Doğu Akdeniz Üniversitesi (Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti)

Sosyal Bilgiler Öğretmenliği Bölümü

2004-2007 Hayrettin Atmaca Lisesi (Ağrı)

Lise Eğitimi

2003- 2004 İbrahim Çeçen İlköğretim Okulu (Ağrı)

Ortaokul Eğitimi

1999-2003 Mehmet Akif Ersoy İlköğretim Okulu (Malatya)

1997-1999 12 Eylül İlköğretim Okulu (İzmir)

İlkokul Eğitimi

Çalıştığı Kurumlar:

2013'den beri Özel Denizatı İlkokulu

EKLER

Ek 1. Öğretmen İçin Bilgi Formu

Ek 2. Aksiyonda Değerler Ölçeği

Ek 3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

Ek 4. Valilik Onayı

Ek 5. Anket Çalışması İçin Okulların Listesi

Ek 1. Öğretmen İçin Bilgi Formu

Değerli öğretmenler;

Bu bölümde kişisel bilgilere yönelik sorular hazırlanmıştır. Soruların yan tarafında yer alan ve size en uygun seçeneğe X işareti koyunuz. Aşağıdaki sorulara vereceğiniz cevaplar saklı tutulacaktır. Vaktinizi ayırarak araştırmaya yaptığınız katkıdan dolayı teşekkür ederim.

1.Cinsiyetiniz:

Kadın ()

Erkek ()

2. Yaşınız:.....

3. Medeni Durumunuz:

Evli ()

Bekar ()

Diğer ()

4. Görev Yaptığınız Okulun Adı:.....

5. Kaç yıldır sosyal bilgiler öğretmenliği yapıyorsunuz?

5 yıldan az () 11-20 ()

6-10 () 21 ve + ()

6.Üniversitede mezun olduğunuz bölüm hangisi?

Sosyal Bilgiler öğretmenliği ()

Diğer bölümler ()

7.Sınıftaki öğrenci sayısı kaçtır?

10-20 () 31-40 ()

21-30 () 41-50 () 51 ve üzeri ()

Ek 2. Aksiyonda Değerler Ölçeği

| | | Tamamen katılıyorum (1) | Katılıyorum (2) | Kararsızım (3) | Katılmıyorum (4) | Hiç Katılmıyorum (5) |
|----|--|-------------------------|-----------------|----------------|------------------|----------------------|
| 1 | Etrafımda olup bitenin farkındayım. | () | () | () | () | () |
| 2 | Her zaman verdiğim sözü tutarım. | () | () | () | () | () |
| 3 | Başıma gelen güzel şeyleri her zaman alçak gönüllülikle karşılarım. | () | () | () | () | () |
| 4 | İyiliklerle dolu bir dünyada yaşamak benim için önemlidir. | () | () | () | () | () |
| 5 | Kasıtlı olarak asla kimseyi kırmam. | () | () | () | () | () |
| 6 | Sağlık beslenmeyle ilgili hiçbir sorunum yok. | () | () | () | () | () |
| 7 | Grup çalışmalarını asla kaçırmam. | () | () | () | () | () |
| 8 | Arkadaşlarıma yardım edecek zamanım her zaman vardır. | () | () | () | () | () |
| 9 | Farklı sosyal durumlarda kendimi nasıl idare edeceğimi bilirim. | () | () | () | () | () |
| 10 | Arkadaşlarım benim gerçekçi biri olduğumu söylerler. | () | () | () | () | () |
| 11 | Kalabalık önünde ortaya çıkmayı sevmem. | () | () | () | () | () |
| 12 | Diğer insanların iyilikseverliği beni hep duygulandırır. | () | () | () | () | () |
| 13 | "Sonradan üzülmeğe şimdi işini sağlam yap" her zaman en gözde sloganım olmuştur. | () | () | () | () | () |
| 14 | Yiyecekler elimin altında olsa da, onlara izinsiz asla dokunmam. | () | () | () | () | () |
| 15 | Bir grubun parçası olmaktan onur duyarım. | () | () | () | () | () |
| 16 | Arkadaşlarım için küçük iyilikler yapmak beni gerçekten mutlu eder. | () | () | () | () | () |
| 17 | Durum ne olursa olsun ben ona uyabilirim. | () | () | () | () | () |
| 18 | Dürüstüğün güvenin temeli olduğuna inanırım. | () | () | () | () | () |
| 19 | Önemli biriymişim gibi davranmam. | () | () | () | () | () |
| 20 | İyi şeyler gördüğümde derin duygular yaşarım. | () | () | () | () | () |
| 21 | Konuşmadan önce hep iki defa düşünürüm. | () | () | () | () | () |

| | | Tamamen katılıyorum (1) | Katılıyorum (2) | Kararsızım (3) | Katılmıyorum (4) | Hiç Katılmıyorum (5) |
|----|---|-------------------------|-----------------|----------------|------------------|----------------------|
| 22 | Oldukça disiplinli birisiyim | () | () | () | () | () |
| 23 | Aşırı derecede sadık bir kişiyim. | () | () | () | () | () |
| 24 | Mutsuz insanları neşelendirmek için kendi rahatımdan fedakarlık ederim. | () | () | () | () | () |
| 25 | Diğer insanların kendilerini önemli (ilginç) hissetmelerini sağlayacak yeteneğe sahibim. | () | () | () | () | () |
| 26 | İncitse bile gerçeği söylemekten sakınmam. | () | () | () | () | () |
| 27 | Başarılarımdan ötürü asla böbürlenmem (övünmem). | () | () | () | () | () |
| 28 | Diğer insanların göremediği iyi şeyleri fark ederim. | () | () | () | () | () |
| 29 | Arkadaşlarım, yaptığım ya da söylediğim şeyler hakkında zarif seçimler yaptığıma inanırlar. | () | () | () | () | () |
| 30 | Duygularımı kontrol edebilirim. | () | () | () | () | () |
| 31 | Bir grubun üyesi olduğum zaman elimden gelenin en iyisini yaparım. | () | () | () | () | () |
| 32 | Diğer insanları mutlu etmeyi çok severim. | () | () | () | () | () |
| 33 | İnsanları neyin sevimsiz yaptığını bilirim. | () | () | () | () | () |
| 34 | Sözlerime güvenilebilir. | () | () | () | () | () |
| 35 | Sıradan bir insan olmaktan çok mutluyum. | () | () | () | () | () |
| 36 | Bir filmde tasvir edilen güzellikten dolayı nutkumun (dilimin) tutulduğunu bilirim. | () | () | () | () | () |
| 37 | Fiziksel olarak tehlikeli olan eylemlerden daima kaçınırım. | () | () | () | () | () |
| 38 | Grubum dışındakileri asla kötülemem. | () | () | () | () | () |
| 39 | Geçen ay bir komşuma gönüllü olarak yardım ettim. | () | () | () | () | () |
| 40 | Bir şey beni kısa vadede mutlu etse de ben onun bana uzun vadedeki etkisini düşünürüm. | () | () | () | () | () |
| 41 | Yeni tanıştığım insanlarla iyi geçinmeye çalışırım. | () | () | () | () | () |

| | | Tamamen katılıyorum (1) | Katılıyorum (2) | Kararsızım (3) | Katılmıyorum (4) | Hiç Katılmıyorum (5) |
|----|---|-------------------------|-----------------|----------------|------------------|----------------------|
| 42 | Değerlerim konusunda samimiyim(gerçekçiyim). | () | () | () | () | () |
| 43 | Diğer insanların kendileriyle ilgili konuşmalarına izin vermeyi yeğlerim. | () | () | () | () | () |
| 44 | Çevremdeki doğal güzelliklerin her zaman farkındayım. | () | () | () | () | () |
| 45 | Harekete geçmeden önce sonuçlarını göz önünde bulundururum. | () | () | () | () | () |
| 46 | Diyetime her zaman sadık kalabilirim. | () | () | () | () | () |
| 47 | Grup içindeki uyumun devam etmesi benim için önemlidir. | () | () | () | () | () |
| 48 | Hastalandıklarında arkadaşlarımı mutlaka ararım. | () | () | () | () | () |
| 49 | Diğer insanların ne hissettiğini anlamakta başarılıyım. | () | () | () | () | () |
| 50 | Kim ve ne olduğum konusunda abartmaya kaçmadığım için mutluyum. | () | () | () | () | () |
| 51 | Kendime nadiren özen gösteririm. | () | () | () | () | () |
| 52 | Sanatın tüm türlerini çok fazla takdir ederim. | () | () | () | () | () |
| 53 | Yanlıştan doğru olana çarcabuk geçebilirim. | () | () | () | () | () |
| 54 | Her zaman "yeterli" ile yetinebilirim. | () | () | () | () | () |
| 55 | Ayrılmaksızın bütün takım ve grup arkadaşlarımın desteklerim. | () | () | () | () | () |
| 56 | Diğer insanların yaşayacağı güzelliklerden kendiminkiler kadar heyecan duyarım. | () | () | () | () | () |
| 57 | Kendi duygularımın ve güdülerimin farkındayım. | () | () | () | () | () |
| 58 | Sahtekar olmaktansa ölmeyi tercih ederim. | () | () | () | () | () |
| 59 | Alçak gönüllülüğün benim en çok göze çarpan özelliğim olduğu söylenir. | () | () | () | () | () |
| 60 | Hayatta diğerlerin çantada keklik olarak gördüğü küçük şeyleri ben saygıyla karşılarım. | () | () | () | () | () |

| | | Tamamen katılıyorum (1) | Katılıyorum (2) | Kararsızım (3) | Katılmıyorum (4) | Hiç Katılmıyorum (5) |
|----|---|-------------------------|-----------------|----------------|------------------|----------------------|
| 61 | Çok dikkatli bir insanım. | () | () | () | () | () |
| 62 | Grubumun liderleriyle aynı fikirde olmasam da onlara büyük saygı duyarım. | () | () | () | () | () |
| 63 | Diğer insanlara kibar davranmak beni mutlu eder. | () | () | () | () | () |
| 64 | İnsanları mutlu etmek için her zaman ne söyleneceğini bilirim. | () | () | () | () | () |
| 65 | Arkadaşlarım bana her zaman gerçekçi olduğumu söylerler. | () | () | () | () | () |
| 66 | Hiç kimse beni kibirli olarak tanımlamaz. | () | () | () | () | () |
| 67 | Müzik, resim ve drama gibi sanatlara karşı büyük zaafım vardır. | () | () | () | () | () |
| 68 | Her zaman dikkatli seçimler yaparım. | () | () | () | () | () |
| 69 | Benim için uygulama performans kadar önemlidir. | () | () | () | () | () |
| 70 | Grubum tarafından alınmış kararlara saygı duymak benim için önemlidir. | () | () | () | () | () |
| 71 | Önemli bir konu ile ilgili insanların dikkatini çekmek beni heyecandırır. | () | () | () | () | () |
| 72 | Birinin benden yaralanması olasılığı çok düşüktür. | () | () | () | () | () |
| 73 | İnsanlar söylediklerini yamama konusunda bana güvenirler. | () | () | () | () | () |
| 74 | Alçakgönüllü olduğum için insanların ilgisini çekerim. | () | () | () | () | () |
| 75 | Geçen yıl kendi adıma güzel şeyler yaptım. | () | () | () | () | () |
| 76 | Kopya çekme ve yalan söylemeyi hayal bile edemem. | () | () | () | () | () |
| 77 | Düzenli bir biçimde egzersiz (spor) yaparım. | () | () | () | () | () |
| 78 | Memnuniyetle kişisel taleplerimden grubum lehine vazgeçebilirim. | () | () | () | () | () |
| 79 | Kendi sorunları hakkında konuşmak isteyen insanları dinlerim. | () | () | () | () | () |
| 80 | Hiç istisnasız okuldaki işlerimi zamanında bitiririm. | () | () | () | () | () |

Ek 3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

YAS:

CİNSİYET:

TOPLAM KIDEM YILINIZ:

MEDENİ HALİNİZ:

EVLİ: BEKAR: BOSANMIS YA DA AYRILMIS, DUL:

BULUNDUGUNUZ EGİTİM KURUMUNDA ÇALIŞMA SÜRENİZ:

Aşağıdaki bölümde yer alan ifadeler sizin düşüncelerinizi ve içinde bulunduğunuz durumu ne derece yansıtmaktadır? Lütfen hiçbir ifadeyi bos bırakmayın ve size en uygun olan puanlamayı işaretleyiniz.

TESEKKÜR EDERİZ

Puanlar: 1: Hiçbir zaman böyle hissetmiyorum.

2: Çok nadiren böyle hissediyorum.

3: Zaman zaman böyle hissediyorum.

4: Çoğu zaman böyle hissediyorum.

5: Her zaman böyle hissediyorum.

1 2 3 4 5 Bu okuldaki öğretmenler müdüre güvenir.

1 2 3 4 5 Bu okuldaki müdür fazlasıyla öğretmenlerin yararına davranır.

1 2 3 4 5 Bu okuldaki müdür sözünü tutar.

1 2 3 4 5 Bu okuldaki öğretmenler müdürün dürüstlüğüne inanırlar.

1 2 3 4 5 Müdür bir şey yapmaya kendini adadığında öğretmenler bu işin başarılıacağına emin olabilirler.

1 2 3 4 5 Bu okuldaki müdür isinde yeterlidir.

1 2 3 4 5 Öğretmenler hata yaptıklarını müdüre itiraf ederken kendilerini rahat Hissederler.

1 2 3 4 5 Bu okuldaki öğretmenler birbirlerine inanırlar.

1 2 3 4 5 Bu okuldaki öğretmenler zor durumlarda bile birbirlerini destekleyebilirler.

1 2 3 4 5 Bu okuldaki öğretmenler birbirlerine karşı samimidir.

1 2 3 4 5 Bu okuldaki öğretmenler bir şey söyleyince doğruluğuna inanabilirsiniz.

1 2 3 4 5 Bu okuldaki öğretmenler her zaman birbirlerinin açıklarını kapatırlar.

1 2 3 4 5 Bu okuldaki öğretmenler birbirlerine güvenirler.

1 2 3 4 5 Bu okuldaki öğretmenler meslektaşlarının dürüstlüğüne inanırlar.

1 2 3 4 5 Bu okuldaki öğretmenler tutarlıdırlar.

1 2 3 4 5 Bu okuldaki öğrenciler güvenilirdirler.

1 2 3 4 5 Bu okuldaki öğrencilere bel bağlanabilir.

1 2 3 4 5 Öğretmenler pek çok velinin üzerine düşeni yaptığını düşünür.

1 2 3 4 5 Bu okuldaki velilerin verdikleri sözleri yerine getireceklerine güvenilebilir.

1 2 3 4 5 Bu okuldaki öğretmenler öğrencileriyle karşılıklı güven duygusuna sahiptir.

1 2 3 4 5 Öğretmenler velilerin kendilerini destekleyeceğini bilirler.

1 2 3 4 5 Bu okuldaki öğrencilere üzerlerine düşen görevleri yapma konusunda güvenilebilir.

1 2 3 4 5 Bu okuldaki öğretmenler öğrencilerin sözlerine inanırlar.

1 2 3 4 5 Bu okuldaki öğretmenler velilere bel bağlayabilirler.

1 2 3 4 5 Öğretmenler velilerle olan ilişkilerinde müdür tarafından korunurlar.

1 2 3 4 5 Öğretmenler velilerin söylediklerine inanabilirler.

1 2 3 4 5 Bu okuldaki müdür çalışanlarla düzenli olarak bilgi alışverişinde bulunur\karar alırken çalışan görüşlerini alır.

- 1 2 3 4 5 Bu okuldaki müdür öğretmenlerle (karşılıklı) etkileşime açıktır.
- 1 2 3 4 5 Bu okuldaki müdür inisiyatif kullanmayı teşvik eder.
- 1 2 3 4 5 Bu okuldaki müdür çalışanlar ihtiyaç duyduklarında yanında yer alır.
- 1 2 3 4 5 Bu okuldaki müdür görevinde yeterli ve tutarlıdır.
- 1 2 3 4 5 Bu okuldaki müdür verdiği sözleri tutar.
- 1 2 3 4 5 Bu okuldaki müdür sorunlar karşısında herkese tarafsız davranır.
- 1 2 3 4 5 Bu okuldaki müdür dürüştür.
- 1 2 3 4 5 Bu okuldaki müdür öğretmenlere önyargısız davranır.
- 1 2 3 4 5 Bu okuldaki müdür sır saklayabilir.
- 1 2 3 4 5 Bu okuldaki müdür işbirliği yapmaya açıktır.
- 1 2 3 4 5 Bu okuldaki müdür öğretmenleri işbirliği yapmaya teşvik eder.
- 1 2 3 4 5 Bu okuldaki müdür öğretmen ve velilerin karar verme aşamalarına katılmalarını destekler.
- 1 2 3 4 5 Bu okuldaki öğretmenler birbirleriyle etkileşime açıktırlar.
- 1 2 3 4 5 Bu okuldaki öğretmenler birbirleriyle iletişime açıktırlar.
- 1 2 3 4 5 Bu okuldaki öğretmenler gerektiğinde birbirlerinin yanında yer alırlar.
- 1 2 3 4 5 Bu okuldaki öğretmenler görevlerinde yeterli ve tutarlıdırlar.
- 1 2 3 4 5 Bu okuldaki öğretmenler birbirlerine verdikleri sözleri tutarlar.
- 1 2 3 4 5 Bu okuldaki öğretmenler birbirlerine önyargısız yaklaşırlar.
- 1 2 3 4 5 Bu okuldaki öğretmenler sır saklayabilir.
- 1 2 3 4 5 Bu okuldaki öğretmenler birbirleriyle işbirliği içinde çalışırlar.
- 1 2 3 4 5 Pek çok kişinin almak istemediği görevleri gönüllü olarak alırım.
- 1 2 3 4 5 Okul yararına işleri organize etmede ve yürütmeye herkese göre daha aktifimdir.
- 1 2 3 4 5 Okulda herkesten daha fazla zorunlu olmadığım halde gönüllü olarak

fazladan görev alırım.

1 2 3 4 5 Okulun başarısı için herkesten daha fazla çalışırım.

1 2 3 4 5 Okula herkesten erken gelir, diğerlerine göre derslerime zamanında girerim.

1 2 3 4 5 Mesai saatleri dışında ve hafta sonlarında da okul işlerini yapmada herkesten daha fazla aktifimdir.

1 2 3 4 5 Herkesten daha fazla, kendimi geliştirir ve yenilerim.

1 2 3 4 5 Herkesten daha fazla, gelişmeleri ve yenilikleri takip ederim.

1 2 3 4 5 Mesleki yayınları herkesten daha fazla takip ederim.

1 2 3 4 5 Alanımdaki gelişmeleri herkesten daha fazla takip ederim.

1 2 3 4 5 Herkesten daha fazla başkalarının derdini dinlerim.

1 2 3 4 5 Herkesten daha fazla diğer öğretmenlerin yardımına koşarım.

1 2 3 4 5 Yeni gelen meslektaşlarıma herkesten daha fazla yardımcı olurum.

1 2 3 4 5 Herkesin işini yetiştirmesine yardımcı olurum.

1 2 3 4 5 İşbirliğinde herkesten daha önde giderim.

1 2 3 4 5 Ufak sorunları başkalarına oranla en az büyüten benim.

1 2 3 4 5 Sürekli şikayet eden biri gibi görünmekten en fazla kaçınan benim.

1 2 3 4 5 İşle ilgili geçici olumsuzluklara en fazla tahammül edebilen benim

Ek 4. Valilik Onayı

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|--|-----------------|------|----------------|----------|-------|--|
| <p>T.C. İSTANBUL VALİLİĞİ İl Millî Eğitim Müdürlüğü</p> | <p>T.C. YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ 18 Mart 2013 0001-1 Ek Dosya 22/02/2013</p> | | | | | | | | |
| <p>Sayı : 59090411-605.01- 23298 Konu : Anket (Arzu MERT ERTÜZ)</p> | | | | | | | | | |
| <p>YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ (Sosyal Bilimler Enstitüsüne)</p> | | | | | | | | | |
| <p>İlgi : a) 29.01.2013 gün ve 699 sayılı yazınız. Sosyal Bilimler Ens. b) İst. Valilik Makamının 22.02.2013 tarihli ve 22131 sayılı onayı.</p> | | | | | | | | | |
| <p>Üniversiteniz Sosyal Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans öğrencisi Arzu Mert ERTÜZ'ün "Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Aksiyonda Değerler ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki" konulu tezine ilişkin anket çalışması istemi hakkında ilgi (a) yazınız ilgi (b) Valiliğimiz Onayı ile uygun görülmüştür.</p> | | | | | | | | | |
| <p>Bilgilerinizi ve ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda gerekli duyurunun araştırmacı anketçi tarafından yapılmasını, işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.</p> | | | | | | | | | |
| <p>M. Nurettin ARAS M. N. a. Müdürü</p> | | | | | | | | | |
| <p>EKLER: Ek-1 Valilik Onayı. 2 Anket Soruları.</p> | | | | | | | | | |
| <table border="1"><tr><td colspan="2" style="text-align: center;">T.C. YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ</td></tr><tr><td>Gelen Evrak No.</td><td>1059</td></tr><tr><td>Kayıt Tarihi .</td><td>19.02.13</td></tr><tr><td>İşlem</td><td></td></tr></table> | | T.C. YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ | | Gelen Evrak No. | 1059 | Kayıt Tarihi . | 19.02.13 | İşlem | |
| T.C. YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ | | | | | | | | | |
| Gelen Evrak No. | 1059 | | | | | | | | |
| Kayıt Tarihi . | 19.02.13 | | | | | | | | |
| İşlem | | | | | | | | | |
| <p>5070 Sayılı Kanuna Göre MEHMET NURETTİN ARAS tarafından Elektronik Olarak İmza ile onaylanmıştır. İmza adresi: meb.gov.tr adresinden edebilirsiniz.</p> | | | | | | | | | |
| <p>NOT: Verilecek cevapta tarih, numara ve dosya numarasının yazılması rica olunur. STRATEJİ GELİŞTİRME BÖLÜMÜ E-Posta: sgb34@meb.gov.tr ADRES: İl Millî Eğitim Müdürlüğü D Blok Bab-ı Ali Cad. No:13 Cağaloğlu Telefon: Snt.212 453 04 00 Dahili: 239,</p> | | | | | | | | | |

Ek 5. Anket Çalışması İçin Okulların Listesi

Tez için anket uygulamasının yapılması planlanan Beşiktaş ilçesinde bulunan ilkokullarının listesi aşağıda sunulmuştur.

1. 50.Yıl Süreyya Artam İlköğretim Okulu
2. 100. Yıl Mustafa Kemal İlköğretim Okulu
3. Ali Yalkın İlköğretim Okulu
4. Anafartalar İlköğretim Okulu
5. Bernar Nahum İlköğretim Okulu
6. Beşiktaş İlköğretim Okulu
7. Cumhuriyet İlköğretim Okulu
8. Gazi Mustafa Kemal İlköğretim Okulu
9. Hamiyet Gerçek İlköğretim Okulu
10. Hasan Ali Yücel İlköğretim Okulu
11. Hüseyin Aycibin İlköğretim Okulu
12. İsmail Tarman İlköğretim Okulu
13. Kılıç Ali Paşa İlköğretim Okulu
14. Lütfü Banat İlköğretim Okulu
15. Mahmut Erseven İlköğretim Okulu
16. Murat Beyaz İlköğretim Okulu
17. Nimetullah Mahruki İlköğretim Okulu
18. Orgeneral Kami Saadet Güney İlköğretim Okulu
19. Ortaköy Hayat İlköğretim Okulu
20. Rahmi Kirişoğlu İlköğretim Okulu
21. Şair Behçet Kemal Çağlar İlköğretim Okulu
22. Şair Mehmet Emin Yurdakul İlköğretim Okulu
23. Şair Nedim İlköğretim Okulu
24. Tabiyeci Mehmet Emin Ergun İlköğretim Okulu
25. Tevfik Fikret İlköğretim Okulu