

**T.C.**  
**İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**İLKOKUL YÖNETİCİLERİ VE SINIF**  
**ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE**  
**MESLEKİ MOTİVASYONLARI ARASINDAKİ**  
**İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hanifi UZUNPINAR**

**İstanbul**  
**Haziran-2019**

**T.C.**  
**İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**İLKOKUL YÖNETİCİLERİ VE SINIF ÖĞRETMENLERİNİN**  
**ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE MESLEKİ MOTİVASYONLARI**  
**ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hanifi UZUNPINAR**

**Tez Danışmanı**

**Doç. Dr. Hatice VATANSEVER BAYRAKTAR**

**İstanbul**

**Haziran-2019**

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

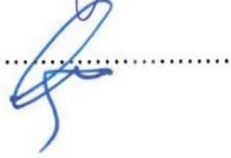
Danışman Doç. Dr. Hatice VATANSEVER BAYRAKTAR

  
.....

Üye Dr. Öğr. Üyesi Kamil Arif KIRKIÇ

  
.....

Üye Prof. Dr. M. Cihangir DOĞAN

  
.....

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

  
.....

Prof. Dr. Ömer ÇAHA

Enstitü Müdürü

## BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “İlkokul Yöneticileri ve Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık ve Mesleki Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

  
Hafif UZUNPINAR

## ÖNSÖZ

Araştırmamdaki her aşamada bana yardımcı olan değerli tez danışmanım Doç. Dr. Hatice VATANSEVER BAYRAKTAR'a, eğitim alanında dersleriyle ve imkânlarıyla bizlere öncü olan İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi akademisyenlerine, Uzman Psikolojik Danışman İbrahim SÖYLER'e ve yüksek lisans eğitimim boyunca benden desteğini esirgemeyen eşim Elif AYDIN UZUNPINAR'a teşekkürlerimi sunarım.

**Hanifi UZUNPINAR**  
**İstanbul-2019**

## ÖZET

# İLKOKUL YÖNETİCİLERİ VE SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE MESLEKİ MOTİVASYONLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Hanifi UZUNPINAR

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi

Tez danışmanı: Doç. Dr. Hatice VATANSEVER BAYRAKTAR

Haziran-2019,139 Sayfa

Bu çalışmanın amacı ilkokul yöneticilerinin ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ve mesleki motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırma, ilkokullarda görev yapan yöneticiler ve sınıf öğretmenlerinin demografik özellikleri, örgütsel bağlılık düzeyleri ile mesleki motivasyonları arasındaki ilişki düzeyini incelemek amacıyla ilişkisel tarama modeliyle yapılmıştır. Araştırmanın evrenini İstanbul ilindeki resmi ilkokullarda görev yapan yöneticiler ve sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Örneklem ise İstanbul ilinin Bayrampaşa ve Esenler ilçesindeki ilkokullar arasından seçilmiş 35 ilkokulda görevli 150 yönetici ve 300 sınıf öğretmeninden oluşmaktadır. Verilerin toplanmasında Balay (2000) geliştirdiği “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve Ceviz (2018) geliştirdiği “Mesleki Motivasyon Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin birinci bölümünde verilere yönelik frekans ve yüzde dağılımı alınmıştır. İlkokul yöneticilerinin ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve mesleki motivasyon düzeyinin belirlenmesine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma kullanılmıştır. Değişkenler arasında farklılığı ortaya koyabilmek için ikili karşılaştırmalarda dağılım normal olduğundan t testi, ikiden fazla değişken gruplarının karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Farklılığın anlamlı bulunması durumunda Tukey testi uygulanmıştır. İlkokul yöneticilerinin ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeği genel ortalamaları ile mesleki motivasyon ölçeği genel arasında orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

**Anahtar Kelimeler:** İlkokul Yöneticileri, Sınıf Öğretmenleri, Örgütsel Bağlılık, Mesleki Motivasyon.

## **ABSTRACT**

### **AN ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND PROFESSIONAL MOTIVATIONS OF PRIMARY SCHOOL PRINCIPALS AND PRIMARY SCHOOL TEACHERS**

Hanifi UZUNPINAR

Master, Educational Administration

Thesis Supervisor: Doç. Dr. Hatice VATANSEVER BAYRAKTAR

June-2019,139 Pages

The aim of this study is to investigate the relationship between the organizational commitment and professional motivation of primary school principals and classroom teachers. The research was conducted with a relational survey model to examine the relationship between demographic characteristics, organizational commitment levels and professional motivations of primary school principals and classroom teachers. The universe of the study consists of principals and class teachers working in the official primary schools in Istanbul. The sample is composed of 150 principals and 300 classroom teachers working in 35 primary schools selected among primary schools in Bayrampaşa and Esenler, which are the districts of İstanbul, “Organizational Commitment Scale” developed by Balay in (2000) and “Professional Motivation Scale” developed by Ceviz (2018) were used in data collection. In the first part of the scale, frequency and percentage distribution for the data were taken. Arithmetic mean and standard deviation were used to determine the level of organizational commitment and professional motivation of primary school principals and classroom teachers. In order to reveal the difference between the variables, the t-test owing to the normal distribution in the paired comparisons and one-way analysis of variance (ANOVA) was used to compare the groups of more than two variables. Tukey test was applied when the difference was significant. There is a reasonably and positively significant relationship between the general averages of the organizational commitment scale of primary school principals and classroom teachers and the general averages of professional motivation scale.

**Key Words:** Primary School Principals, Classroom Teachers, Organizational Commitment, Professional Motivation.

# İÇİNDEKİLER

<b>TEZ ONAYI</b> .....	<b>i</b>
<b>BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ</b> .....	<b>ii</b>
<b>ÖNSÖZ</b> .....	<b>iii</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>vi</b>
<b>TABLolar LİSTESİ</b> .....	<b>xiv</b>
<b>KISALTMALAR</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BİRİNCİ BÖLÜM</b>	
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	5
1.3. Araştırmanın Önemi.....	6
1.4. Sayıtlar.....	6
1.5. Sınırlılıklar.....	7
1.6. Tanımlar .....	7
<b>İKİNCİ BÖLÜM</b>	
<b>KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ LİTERATÜR</b> .....	<b>8</b>
2.1. Öğretmenlik Mesleği.....	8
2.2. Dünyada Öğretmenlik Mesleği.....	9
2.3. Türkiye’de Öğretmenlik Mesleği.....	11
2.4. Sınıf Öğretmenliği.....	14



2.4.1. Sınıf Öğretmeni Olacak Kişide Olması Gereken Özellikler.....	14
2.4.2. Sınıf Öğretmeninin Görevleri.....	14
2.5. Öğretmenlik Statüsü ve Meslek Algısı.....	15
2.6. Eğitim Yönetimi.....	16
2.7. Örgütsel Bağlılık .....	17
2.7.1. Örgüt Kavramı ve Tanımı.....	17
2.7.2. Örgütsel Bağlılık.....	19
2.7.3. Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	21
2.8. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması.....	22
2.8.1. Tutumsal Bağlılık.....	22
2.8.1.1. Allen Mayer'in Sınıflandırması.....	23
2.8.1.2. Etzioni'nin Sınıflandırması.....	24
2.8.1.3. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması.....	24
2.8.1.4. Kartner'in Sınıflandırması.....	25
2.8.1.5. Penley ve Gould'in Sınıflandırması.....	25
2.8.2. Davranışsal Bağlılık.....	26
2.8.2.1. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı.....	26
2.8.2.2. Salancık Yaklaşımı.....	27
2.9. Örgütsel Bağlılığın Boyutları.....	28
2.9.1. Uyum Boyutu.....	28
2.9.2. Özdeşleşme Boyutu.....	28
2.9.3. İçselleştirme Boyutu.....	28
2.10. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	29

2.10.1. Kişisel – Demografik Özellikler.....	29
2.10.2. Örgütsel Faktörler.....	29
2.10.3. Durumsal Faktörler.....	29
2.10.4. Diğer Faktörler.....	30
2.11. Motivasyon.....	30
2.11.1. Motivasyon Kavramı.....	30
2.11.2. Motivasyon Türleri.....	31
2.11.2.1. İç Motivasyon.....	31
2.11.2.2. Dış Motivasyon.....	32
2.11.3. Motivasyon Kuramları.....	32
2.11.3.1. Kapsam Kuramları.....	32
2.11.3.1.1. Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....	33
a) Fizyolojik İhtiyaçlar.....	33
b) Güvenlik İhtiyacı.....	33
c) Ait Olma ve Sevgi İhtiyacı.....	33
d) Saygı ve Takdir Edilme İhtiyacı.....	33
e) Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı.....	34
2.11.3.2. Süreç Kuramları.....	34
2.11.3.2.1. Beklenti Kuramı.....	34
2.11.4. Motivasyonda Teşvik Edici Unsurlar.....	36
2.11.5. Motivasyonun Önemi.....	36
2.11.6. Motivasyon ve Performans Arasındaki İlişki.....	37
2.11.7 Öğretmen Motivasyonu.....	38
2.12. Literatür İle İlgili Yapılmış Araştırmalar.....	40

2.12.1. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yapılmış Araştırmalar.....	40
2.12.2 Mesleki Motivasyon İle İlgili Yapılmış Araştırmalar.....	42

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

<b>YÖNTEM.....</b>	<b>44</b>
3.1. Araştırma Modeli.....	44
3.2. Evren ve Örneklem.....	45
3.3. Veri Toplama Aracı.....	45
3.3.1. Demografik Bilgi Formu.....	45
3.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	45
3.3.3. Mesleki Motivasyon Ölçeği.....	46
3.4. Verilerin Toplanması.....	47
3.5. Verilerin Analizi.....	47

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

<b>BULGULAR.....</b>	<b>50</b>
4.1. İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının Betimsel İstatistik Analizi Sonuçları.....	50
4.2. İlkokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyonlarının Betimsel İstatistik Analizi Sonuçları.....	50
4.3. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Betimsel İstatistik Analizi Sonuçları.....	51
4.4. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonlarının Betimsel İstatistik Analizi Sonuçları.....	51
4.5. İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi.....	52

4.5.1. İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular.....	52
4.5.2. İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular.....	53
4.5.3. İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular.....	53
4.5.4. İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Bulgular.....	54
4.5.5. İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının Görev Değişkenine İlişkin Bulgular.....	55
4.5.6. İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular.....	56
4.5.7. İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının Kurum Kıdemi Değişkenine İlişkin Bulgular.....	57
4.5.8. İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının İstihdam Tipi Değişkenine İlişkin Bulgular.....	58
4.5.9 İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının Motivasyon Eğitimi Alıp Almama Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular.....	59
4.6. İlkokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyonlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi.....	60
4.6.1. İlkokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyonlarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular.....	60
4.6.2. İlkokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyonlarının Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular.....	61
4.6.3. İlkokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyonlarının Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular.....	62
4.6.4. İlkokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyonlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Bulgular.....	63

4.6.5. İlkokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyonlarının Görev Değişkenine İlişkin Bulgular.....	64
4.6.6. İlkokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyonlarının Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular.....	65
4.6.7. İlkokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyonlarının Kurum Kıdemi Değişkenine İlişkin Bulgular.....	67
4.6.8. İlkokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyonlarının İstihdam Tipi Değişkenine İlişkin Bulgular.....	69
4.6.9. İlkokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyonlarının Motivasyon Eğitimi Alıp Almadığı Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular.....	70
4.7. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi.....	71
4.7.1. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular.....	71
4.7.2. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular.....	71
4.7.3. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular.....	72
4.7.4. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Bulgular.....	74
4.7.5. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular.....	75
4.7.6. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Kurum Kıdemi Değişkenine İlişkin Bulgular.....	77
4.7.7. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının İstihdam Tipi Değişkenine İlişkin Bulgular.....	78

4.7.8. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Motivasyon Eğitimi Alıp Almama Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular.....	79
4.8. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi.....	80
4.8.1. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonlarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular.....	80
4.8.2. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonlarının Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular.....	81
4.8.3 Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonlarının Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular.....	82
4.8.4 Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Bulgular.....	83
4.8.5 Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonlarının Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular.....	84
4.8.6. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonlarının Kurum Kıdemi Değişkenine İlişkin Bulgular.....	86
4.8.7. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonlarının İstihdam Tipi Değişkenine İlişkin Bulgular.....	88
4.8.8. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonlarının Motivasyon Eğitimi Alıp Almama Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular.....	89
4.9. İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık ile Mesleki Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutları Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Üzere Yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular.....	91
4.10. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık ile Mesleki Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutları Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Üzere Yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular.....	93

## **BEŞİNCİ BÖLÜM**

**SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....95**

**KAYNAKÇA.....102**

**EKLER.....113**

**ÖZGEÇMİŞ.....120**



## TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Seçeneklerine İlişkin Sınırlar ve Düzeyler.....	46
Tablo 3.2: Mesleki Motivasyon Ölçeği Seçeneklerine İlişkin Sınırlar ve Düzeyler..	47
Tablo 3.3: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Kolmogorov-Smirnov Analiz Sonuçları.....	48
Tablo 3.4: Mesleki Motivasyon Ölçeği Kolmogorov-Smirnov Analiz Sonuçları....	48
Tablo 4.1: İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının Betimsel İstatistik Analizi Sonuçları.....	50
Tablo 4.2: İlkokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyonlarının Betimsel İstatistik Analizi Sonuçları.....	50
Tablo 4.3: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Betimsel İstatistik Analizi Sonuçları.....	51
Tablo 4.4: Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonlarının Betimsel İstatistik Analizi Sonuçları.....	51
Tablo 4.5: İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-testi Sonuçları.....	52
Tablo 4.6: İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının Medeni Durum Değişkenine Göre t-testi Sonuçları.....	53
Tablo 4.7: İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	54
Tablo 4.8: İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	55
Tablo 4.9: İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının Görev Değişkenine Göre t-testi Sonuçları.....	56
Tablo 4.10: İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	57
Tablo 4.11: İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının Kurum Kıdemi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	58
Tablo 4.12: İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının İstihdam Tipi Değişkenine Göre t-testi Sonuçları.....	59
Tablo 4.13: İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının Motivasyon Eğitimi Alıp Almama Durumu Değişkenine Göre t-testi Sonuçları.....	59



Tablo 4.14: İlkokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyonlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-testi Sonuçları.....	60
Tablo 4.15: İlkokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyonlarının Medeni Durum Değişkenine Göre t-testi Sonuçları.....	61
Tablo 4.16: İlkokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyonlarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	62
Tablo 4.17: İlkokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyonlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	63
Tablo 4.18: İlkokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyonlarının Görev Değişkenine Göre t-testi Sonuçları.....	64
Tablo 4.19: İlkokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyonlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	66
Tablo 4.20: İlkokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyonlarının Kurumdaki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	68
Tablo 4.21: İlkokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyonlarının İstihdam Tipi Değişkenine Göre t-testi Sonuçları.....	69
Tablo 4.22: İlkokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyonlarının Motivasyon Eğitimi Alıp Almama Durumu Değişkenine Göre t-testi Sonuçları.....	70
Tablo 4.23: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-testi Sonuçları.....	71
Tablo 4.24: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Medeni Durum Değişkenine Göre t-testi Sonuçları.....	72
Tablo 4.25: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	73
Tablo 4.26: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	74
Tablo 4.27: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	76
Tablo 4.28: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Kurumdaki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	77
Tablo 4.29: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının İstihdam Tipi Değişkenine Göre t-testi Sonuçları.....	78
Tablo 4.30: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Motivasyon Eğitimi Alıp Almama Durumu Değişkenine Göre t-testi Sonuçları.....	79

Tablo 4.31: Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-testi Sonuçları.....	80
Tablo 4.32: Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonlarının Medeni Durum Değişkenine Göre t-testi Sonuçları.....	81
Tablo 4.33: Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonlarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	82
Tablo 4.34: Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	84
Tablo 4.35: Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	85
Tablo 4.36: Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonlarının Kurum Kıdemi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	87
Tablo 4.37: Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonlarının İstihdam Tipi Değişkenine Göre t-testi Sonuçları.....	88
Tablo 4.38: Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonlarının Motivasyon Eğitimi Alıp Almama Durumu Değişkenine Göre t-testi Sonuçları.....	89
Tablo 4.39: İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık ile Mesleki Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutları Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Üzere Yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi Sonuçları.....	91
Tablo 4.40: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık ile Mesleki Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutları Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Üzere Yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi Sonuçları.....	93

## KISALTMALAR

Akt	: Aktaran
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
UNESCO	: Bileşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Kurumu
SPSS	: (Statistic Packets For Social Seciencies) Sosyal Araştırmalar İçin İstatistiksel Program Paketi
KPSS	: Kamu Personeli Seçme Sınavı

# BİRİNCİ BÖLÜM

## GİRİŞ

### 1.1. Problem Durumu

Eğitim, yeni kuşaklara toplumun değerleri ile bilgi ve beceri birikiminin gönüllülük esasında aktarılmasıdır. Eğitimin hedefi istendik yönde davranış değişikliği gerçekleştirmektir ve bu en kontrollü biçimde okullarda ve benzer kurumlarda bireylere kazandırılır (Aksanaklu, P. 2018).

Eğitimin niteliğini belirleyen ve yön veren en önemli unsur öğretmendir. Öğrencilerin başarısı ve hedeflenen eğitim düzeyinin yakalanması, öğretmenin ne kadar verimli, kaliteli ve üretken olmasıyla yakından ilgilidir. Elbette insan sosyal bir varlıktır ve değişken duygusal durumlara girebilir. Öğretmenlerin de içinde bulunduğu ruhsal durum değişebilir ve buna bağlı olarak görevlerine yoğunlaşabilir veya konsantre olamayıp, mesleğin gereklerini yerine getiremeyebilir. Öğretmenlik çalışma şartları, ortamı ve yapısı gereği toplumsal süreçlerden ve değişimlerden çok çabuk etkilenebilen bir meslektir. Pek çok faktör öğretmenlerin motivasyonunu düşürebilir, bozabilir. Bunlardan bir kısmı şu şekildedir: Yönetici tutum ve davranışları, politikacıların tutumları, öğrenci ve velilerin göstermiş olduğu tutumlar, diğer öğretmenlerle olan ilişkiler, maddiyat, müfredat, tükenmişlik, kendini tekrarlama ve bu çalışmanın konusu olan toplumun öğretmene bakışı, bu bakışın öğretmen üzerindeki etkileri gibi faktörlerdir (Samadov, 2006).

Bireyin davranışlarını güdeleyen motivasyon; yapılan işi isteyerek, konsantre olarak ve işten keyif alarak yapılmasını sağlayan süreçtir. Yaptığı işe motive olan bireyler, istenilen hedeflere yönelik harekete geçme konusunda isteklidir. İhtiyaçların, dürtülerin ve güdülerin bir sonucu olarak motivasyon ortaya çıkar. Ataman (2001), motivasyonu, çalışanların teşvik edilmesi ve bu şekilde kişisel gereksinimlerini en iyi düzeyde tatmin edeceklerine dair güven duymaları süreci olarak tanımlar. Sang (1998), farkında olarak veya olmayarak motivasyonun hayatın her alanında kullanılan bir tesir edici ve özendirici unsur olduğunu ifade etmektedir. Günümüzde özellikle özel sektör başta olmak üzere pek çok meslek grubunda, çalışan motivasyonunun verimlilik ve nitelik üzerindeki eğilimlerinin sıkça incelenmesi, bu hususun önem arz eden bir konu olduğunu ortaya koymuştur.

Eğitim seviyesi, ¼lkeler arasındaki ekonomik ve refah yarışı devam ettikçe göz önünde bulundurulan bir konudur. Bu konu içerisinde konumlanan öğretmen, motivasyon durumu da söz konusu olmaktadır. Öğretmenlerin eğitim sürecinde katılım sergilerken motivasyon olarak yüksek olmaları, işten aldıkları doyum ve sergiledikleri performans arasında önemli bir ilişki vardır. Bunun yanında öğretmenlerin motivasyonunun iyi olması öğrencilerin de başarısını olumlu etkilemektedir (Yılmaz, 2009).

Her sistemin en temel amacı varlığını sürdürebilmektir. Bu amacın gerçekleştirilmesi için sistemler mal, hizmet ve düşünce türlerinden herhangi bir ürün ortaya koymak zorundadır (Başaran, 1993). Örgütler bu üretimlerini gerçekleştirmek için çalışanlarının ve onların sahip olduğu bilgi, beceri ve gösterdikleri çabalara ihtiyaç duyarlar. Bu açıdan bakıldığında, ürünün kalitesinin, çalışanların yeterlilik düzeyi ile doğrudan ilişkisi olduğu düşünülmektedir. Yeterlilik kavramı ise çalışanların kendilerinden beklenen rolleri, istenen nitelik ve nicelikte ortaya koymalarını ifade eden, bilgi, beceri ve tutumları kapsayan bir kavramdır (Bursalıoğlu, 1997). Fakat tek başına yeterliliğin iyi ve kaliteli işler başarmak için yeterli olmadığı günümüz eğitim sisteminde gözlenmektedir. Örgütlerde iyi seçilen ve yetiştirilen çalışanların, etkili ve gelişmiş donanıma sahip olmasının, yapılan işte nitelik ve nicelik açısından daha iyi olmasına yetmediği ifade edilebilir. Bu durumda, yeterlilik zorunlu fakat tek başına yeterli bir koşul değildir. Bu sebeple, çalışanın işin gerekli kıldığı temel bilgi ve yeteneklerinin yanında işine ve çalışma ortamına karşı pozitif tutumlara da sahip olması önemli ve gereklidir. Örgütsel gelişim bakımından iş görenlerin, çalışma hayatına bakış açıları büyük önem taşımaktadır (Balay, 2000).

Bu yüzden örgütüne yüksek düzeyde bağlılık gösteren çalışanlar, bir örgütün varlığını etkili bir şekilde devam ettirebilmelerinde en önemli faktörlerden biridir. Örgüte olan bağlılığı yüksek düzeyde olan çalışanlar, dâhil oldukları örgütün amaç ve değerlerine sahip çıkmakta, örgüt için büyük çaba harcamakta ve örgütte kalmak için daha çok istek duymaktadırlar.

Pek çok araştırma çalışanların örgüte olan bağlılığının, örgütlerin varlığını sürdürmesinde ve gelişmesinde etkili bir faktör olduğunu göstermektedir. Örneğin Japonların gittikçe artan verimlilikleri incelendiğinde durum çalışanların örgüte duydukları sadakat ve bağlılıkları ile açıklanmaktadır. Ayrıca çalışanların üstün

bağlılıklarının yüksek verimlilik, yüksek sorumluluk ve yüksek sadakat sahibi olmakla sonuçlandığı kabul edilmektedir (Chow, 1994).

Diğer bir taraftan ise eğitim sistemimizin kalitesi ile ilgili tartışmalar her geçen gün daha da artmaktadır. Eğitim camiasındaki hemen herkes öğretmeninden velisine kadar eğitim sistemimizin istenilen hedefleri ortaya koyamadığından şikâyet etmektedir. Balay (2000), ülkemizde okul yöneticileri ve öğretmenlerimizin uzun zamandır büyük oranda yasal uyum ve en alt düzeydeki araçsal bağlılık unsurlarıyla idare etmek zorunda bırakıldıkları için başarılı olmalarının neredeyse sadece kendi özverilerine bırakıldığını söylemektedir. Ancak bireylere ve topluma yön veren bir faaliyet olan eğitim hiçbir durumda rastlantılara bırakılamaz. Bu yüzden ilk olarak okul çalışanlarını sistemle iç içe tutacak çalışma şartlarıyla birlikte çalışanları psikolojik açıdan sisteme bütünleştirecek moral faktörlerinin de etkili duruma getirilmesi önem taşımaktadır. Bununla birlikte nitelikle ilgili sorunların, sistem içinde görev yapan çalışanların bağlılık düzeyi ile de ilişkili olduğu göz önünde bulundurulmaktadır.

Eğitim çalışanlarında gözlenen, işlerine ve okullarına yönelik bağlılıklarında gittikçe devam eden bir düşüş vardır. Sistemdeki insan kaynaklarının etkin bir şekilde kullanılmaması ve bağlılık geliştirme stratejilerinin yeteri kadar uygulanmaması, bağlılıktaki gözlenen bu düşüşle yüksek düzeyde ilişkili olduğu düşünülmektedir (Çakır, 2007).

Bugüne kadar örgütsel bağlılığı araştıran pek çok çalışma yapılmıştır. Yetersiz örgütsel bağlılığın, devamsızlık, işe geç kalma, düşük performans ve hatta işi bırakmaya varan bireysel ve örgütsel olumsuz sonuçları bulunmaktadır (Gül ve İnce, 2005). Yapılan çalışmaların sonucunda bağlılığın yüksek işgücü devir oranına bağlı olarak maliyeti düşürdüğü görülmüştür.

Örgütsel hedeflere ulaşılması için örgütüne bağlı çalışanların daha yüksek performans göstereceği ve daha fazla fedakârlık yapacakları düşünülmektedir. Bundan dolayı örgütler, çoğunlukla işgücü devir oranında doğan yüksek maliyeti düşürmek ve devamlılığı sağlamak için çalışanların bağlılığını artırmaya yönelik çalışmalar yapmaktadırlar (Meyer ve Allen, 2004).

Örgütsel bağlılığın oluşmasında, çalışanların bağlılık düzeyleri oldukça önemli bir durum olarak görülmektedir (Dick ve Metcalde, 2001). Her örgüt hedef itibarıyla üyelerinin bağlılıklarını en üst düzeyde tutmak ister. Bu sebeple problem anında çözüm durumu daha da kolaylaşır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireylerin daha verimli çalışarak sorumluluk almaktan çekinmedikleri kabul görmektedir (Chow, 1994). Bunun yanında örgütsel bağlılıkları yüksek bireyler örgüt çıkarları adına daha çok çaba sarf eder.

Örgüt içi huzuru sağlamak ve faaliyetlerini sürdürebilmek için örgütler, çalışanların örgütsel bağlılıklarına yönelik gereken adımları atmak zorundadırlar (Savery ve Syme, 1996). Doğal şartlardaki ihtiyaçları ve istekleri bile yeteri kadar karşılanmayan çalışanların beklentiye düşmeleri, örgüte olan bağlılığı azaltacak, stres ve tükenmişliğe neden olacaktır (Cohen, 1996).

Subjektif bir yapıya sahip olan örgütsel bağlılık kişiye, zamana ve mekâna göre değişiklikler göstermesine rağmen, bireyin örgütüne bağlılık gösterip göstermediğini tanımlamak için bazı ölçütler bulunmaktadır.

Bu ölçütler şu şekildedir (İbicioğlu, 2000);

- Örgütün hedef ve yargılarına sahip çıkma
- Örgüt için özveri gösterebilme
- Örgüt üyeliğinin sürekliliği için sağlam bir iradeye sahip olma
- Örgütle kaynaşmak
- Özümsemek

Bütün bu etkenler ışığında eğitim kurumlarının günümüz şartları göz önünde bulundurulduğunda, örgütsel bağlılık kavramının daha anlaşılır duruma gelmesi büyük önem taşımaktadır.

Bu çalışmanın uygulayıcılar için beklenen faydası, yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenerek dikkat odaklarının yüksek düzeye çekilmesi ve gerekli önlemlerin alınması yönündedir. Saptanan sonuçların gösterdiği eksikliklerin sebeplerine, düzeltilmesi için öneri ve beklentilere yönelik yapılacak çalışmalara da ufuk açacağı düşünülmektedir.

Bu araştırma, ilkokullarda çalışan yöneticilerin ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve mesleki motivasyonlarının düzeylerini belirlemeyi, örgütsel bağlılığın ve mesleki motivasyonlarının alt kapsamlarında ve bireysel parametrelere göre anlamlı değişiklikler gösterip göstermediğini tespit etmeyi; yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve mesleki motivasyon düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, görev, kıdem, istihdam tipi ve motivasyon eğitimi alıp almama değişkenleri arasında anlamlı değişiklikler gösterip göstermediğini ortaya koymayı hedeflemektedir.

## 1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; ilkokul yöneticilerinin ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ve mesleki motivasyonları arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Bu genel hedef doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

- 1) İlkokul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir?
- 2) İlkokul yöneticilerinin mesleki motivasyonları ne düzeydedir?
- 3) Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir?
- 4) Sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyonları ne düzeydedir?
- 5) İlkokul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, görev, mesleki kıdem, kurumdaki kıdem, istihdam tipi, motivasyon eğitimi alıp almama değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmakta mıdır?
- 6) İlkokul yöneticilerinin mesleki motivasyonları cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, görev, mesleki kıdem, kurumdaki kıdem, istihdam tipi, motivasyon eğitimi alıp almama değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmakta mıdır?
- 7) Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, kurumdaki kıdem, istihdam tipi, motivasyon eğitimi alıp almama değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmakta mıdır?
- 8) Sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyonları cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, kurumdaki kıdem, istihdam tipi, motivasyon eğitimi alıp almama değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmakta mıdır?



9) İlkokul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları ve mesleki motivasyonları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

10) Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ve mesleki motivasyonları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

### **1.3. Araştırmanın Önemi**

Bu çalışmanın sonucunda İstanbul ili Bayrampaşa ve Esenler ilçesinde bulunan ilkokullarda çalışan yönetici ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ve mesleki motivasyonları ele alınarak bu hususta ilkokul yöneticilerinin ve sınıf öğretmenlerinin var olan durumu değerlendirilmiş olacaktır.

Saptanan bulguların yönetici ve öğretmenlerin eğitilmesi için yapılacak programlara ışık tutacağı düşünülmektedir.

Okulda çalışan yönetici ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarını ve mesleki motivasyonlarını hangi nedenlerin etkilediği konusunda, elde edilecek sonuçların farklı bir perspektif kazandırması umulmaktadır.

Bu araştırma ilkokul yöneticilerinin ve sınıf öğretmenlerinin eğitim ortamındaki örgütsel bağlılık ve mesleki motivasyon etkenleri ile arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaya çalıştığı için önem arz etmektedir.

### **1.4. Sayıtlar**

Bu araştırmada aşağıdaki sayıtlardan yola çıkılmıştır.

1. İlkokullarda çalışan yöneticilerin ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ve mesleki motivasyonları, ölçeklerde bulunan sorulara verecekleri yanıtlarla değerlendirilebileceği kabul edilmiştir.

2. İlkokullarda çalışan yöneticilerin ve sınıf öğretmenlerinin “Örgütsel Bağlılık ve Mesleki Motivasyon” ölçeklerine içten ve samimi cevaplar verdikleri kabul edilmiştir.

## 1.5. Sınırlılıklar

Araştırma 2018-2019 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Bayrampaşa ve Esenler ilçesinde yer alan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı 35 ilkokulda çalışan 150 yönetici ve 300 sınıf öğretmenleri ile sınırlanmıştır.

Özel eğitim kurumlarında çalışan okul yöneticileri ve öğretmenler; bakanlık müfettişleri ile bakanlık merkez örgütünde çalışan personel kapsam dışında tutulmuştur.

Çalışmada sonuç toplama nesnesi olarak ölçek kullanılmıştır. Bu tür araçların özelliğinden kaynaklanan sınırlılıklar bu çalışma için de geçerlidir.

## 1.6. Tanımlar

**Okul Örgütü:** Birden fazla bireyin bir araya gelerek meydana getirdiği ve toplumun eğitim-öğretim ihtiyaçlarını karşılanması için oluşturdukları açık sistemdir (Çakır, 2007).

**Örgütsel Bağlılık:** Öğretmenlerin okul örgütü içinde bulunmak istemeleri, okul örgütünün bütün etkinlik, menfaat ve başarısı ile kimliklenme, okul örgütüne karşı bağlılık davranışı ve çalıştığı örgütün başarıya ulaşması için gösterdiği alakadır (Günce, 2013).

**Okul Müdürü:** Ders anlatmanın dışında yasa, tüzük, yönetmelik, yönerge, izlenec ve talimatlara uyarak görevini yapmak, okul düzenini sağlamak ve denetleme yetkisi olan, okul örgütünün idaresini yürütürken etik liderlik tutumunu göstermesi gereken kişidir (Gündoğan, 2009).

**Motivasyon:** Öğretmenin mesleğini istenilen biçimde yapmaya yönelik olan istekliliğidir (Polat, 2010).

**Öğretmenlik Mesleğinin Statüsü:** “ Hem kendilerine tanınan pozisyon hem de kendilerine diğer mesleklerden farklı olarak sunulan çalışma şartları, ücret ve diğer maddi kazançları ifade eder.” (ILO/UNESCO, 2007).

## İKİNCİ BÖLÜM

### KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ LİTERATÜR

#### 2.1. Öğretmenlik Mesleği

Öğrencilerin ailesinden sonra en çok bağ kurduğu ve önemseydiği kimse öğretmenidir. Çünkü en fazla vakit geçirdiği ve paylaşımda bulunduğu kişi olarak öğretmen ilk sıradadır. Yer yer çekindiği kişi olup yer yer de en çok sevgi ve muhabbet anları yaşadığı kişidir. Öğretmen öğrenci için sırdaş ve özlem duyulan biridir. Bazıları bağ oluşturamayıp öğretmene küserken bazıları da ömür boyu minnet duygusuyla ona bağlanır. Kendi enerjisiyle etrafına aydınlık saçan öğretmen, sabırla ve bin bir meşakkatle insanlığa hizmet etmektedir. Akyüz (2006) öğretmenliği, eğitim ve öğretim kademelerindeki öğretici görevini üstlenmiş çalışanlara verilen isim olarak değerlendirmektedir. Öğretmen, varolan eğitim politikası ve devletin sürdürdüğü eğitim sistemi uygulamalarını yürüten ve alanında uzmanlık sahibi olan kişidir (Özkan, 2005: 166). Öğretmen toplumun birike gelmiş maddi ve manevi aktarımını sağlayan ayrıca araştırma ve geliştirme fonksiyonuyla topluma yeni şeyler katan kişidir.

Öğretmen ince bir zihin işçisi olup, nice sanat eserlerine sahip olan bir sanatçıdır. Değirmencioğlu ve Küçükahmet (1999)'e göre eğitim ve öğretim üzerine araştırmalara haiz, bununla ilgili bilimsel edinimlerle ve felsefeler çerçevesinde işini yapmaya çalışan kişilerdir. Öğretmenler demokratik tutum ve görüşlere sahip olmakla birlikte bu tutum ve davranışı yaymaya çalışan kişiler olup; gelişimsel açıdan dinamik, saygı ve hoşgörü çerçevesinde fikirlerin oluşmasına zemin sağlayan kişilerdir.

Öğretmen sadece basmakalıp bilgileri, geleneksel öğretileri veya müfredat dâhili bilgileri öğreten kişi değildir. Salt bilgiler dağıtan ve mekanik beyinler oluşturmaya çalışan bir öğretmen başarısız olacaktır. Öğretmen bireyin ihtiyaçlarına göre hem fikirselsel hem de duygusal olarak öğrenciyi besleyecek ve kendisini gerçekleştirmeye vesile olmalıdır. Bunun yanında bireyin farkındalığına katkı sağlamalı ve bilinçli vatandaşlar yetiştirmelidir. Öğretmen hayatı anlamlı olan ahlaklı ve onurlu bireyler yetiştirmelidir (Özkan, 2005: 166).

Olumlu ve iyi öğretmen ve öğretmenlik konusunda birçok araştırmacı farklı özelliklerden bahsetmiştir. Özellikle belirtilen özellikler arasında, çağa ayak uyduran ve yaratıcı bir zekâ tarzına sahip olmasıdır. Birçok fark arz eden öğrenci yapılarını ele aldığımızda sosyokültürel, kişilik, ekonomik ve yaşam tarzı olarak değişen öğrencileri eğitmek ve onlara hitap edip cesaretlendirmek yaratıcı zekâ ile mümkün görülmektedir. Ayrıca öğretmenin duyarlı, sağduyulu ve neşeli biri olarak olması beklenmektedir. Hart tarafından yapılan bir araştırmaya göre (Oğuzkan, 1989) öğrenciler kendilerine yakın olan öğretmen tarzını şöyle ifade etmişlerdir; öğrencilere ilham veren, güler yüzlü, esprili, öğrencileri anlayan, onlara şevk veren, ilgili, dostça ve arkadaşça muamele eden bir yapıda olmasını belirtmişlerdir. Öğrencilerin kendilerine uzak ve sevilmeyen öğretmeni ise şöyle ifade etmişlerdir: dengesiz, huysuz, negatif, aşağılayan, dalga geçen ve öğrenciye gerekli değeri vermeyen bir profili ifade etmişlerdir. Öğrenciler olarak öğretmenlerin; öğrencilere adaletli davranmamaları, çifte standart davranmaları onları ikinci plana itmeleri onları sevmeme olarak görülmektedir. Öğrenciler kendini seçilmiş gibi üstün gören, kibirli, hoşgörüsüz, sert olan ve öğrencilerin motivasyonunu düşürücü öğretmenleri sevmemektedir. Aynı zamanda bu örneklem grubunun sevilen ve başarılı öğretmen tabiri ise öğretme işini ilgi çekici hale getiren, plan ve prensip sahibi, dersleri ve ödevleri öğrencilere iyi açıklayabilen öğretmen olarak nitelemişlerdir.

## **2.2. Dünyada Öğretmenlik Mesleği**

Öğretmenlik mesleği genel manada insanlığın en eski mesleklerinden birisidir. 19. yüzyıldan itibaren öğretmenlik profesyonel manada bir meslek olarak kabul görmeye başlanmış olup; ülkelerin belli bir kontrol ve strateji oluşturarak eğitimi bir fark, bir üstünlük ve avantaj haline getirerek rekabet edebilme isteminden sebebi bu şekilde olmuştur. Eğitimin tüm vatandaşlara verilmesi, oldukça önem kazanması ve yaygınlaşması sebebiyle öğretmene duyulan ihtiyaç artmıştır. Bundan ötürü öğretmen yetiştirme ve eğitime amaçlı gönüllü kuruluşlar oluşturulmuş; bu ihtiyacın karşılanması için toplumsal çalışmalar yapan kurumlar artmıştır. ABD’de ilk olarak kilise de eğitim vermeye başlanmış olması, öğretmenlerin yetişmesi açısından kilisenin kimliği öğretmene yansımıştır. Toplum, öğretmenleri adeta “yarı-manevi” (quasi-spiritual) bir varlık olarak değerlendirmiştir; öğrencileri ise, bu yarı-manevi varlık tarafından zihnen ve ahlâken geliştirilecek ve arındırılacak insanlar olarak tanımlamışlardır (Popkewitz, 1991).

Öğretmenlik mesleği uzun zamandır birçok tartışma ile belirli bir tanıma yerleştirilememiş olup beraberinde farklı bakış açıları ile değerlendirilmiştir. Öğretmenlik 19. yüzyılın ortalarında Avrupa'da gerçek manada meslek olarak görülmemiş olup, o yıllarda çoğu insan tarafından yarı meslek olarak tanımlanmıştır (La Vopa, 1979). 19. yüzyılın son zamanlarında ise bilimsel gelişmelerin olması ve psikolojik çalışmaların artması sebebiyle öğretmenlik mesleği belirli bir sistem çerçevesinde değerlendirilmeye başlanmıştır. Daha sonra ise, öğretmenlik genel olarak bir çerçeve içinde, belli yasaları olan ve kendine has bir meslek olarak tam manasıyla ele alınmaya başlanmıştır (Popkewitz, 1991).

19. yüzyılın sonlarında yapılmış olan öğretmenlik alanındaki girişimler 20. yüzyılda öğretmenlik mesleğinin ne olduğu konusunda belirli bir altyapı oluşturmuştur. Herkesin öğretmen olamayacağı konusunda belirli bir çita oluşturulmuştur. Bunun yanında öğretmenlik mesleğinin güncellenmesi için hem resmi hem de sivil toplum kuruluşları tarafından, öğretmenliğin daha ciddi ve profesyonel manada yer etmesi için belli reformlar yapılmıştır. UNESCO ve ILO (2007) gibi uluslararası çapta kuruluşlar öğretmenlik mesleğinin statü olarak daha önemli ve ciddi bir yapıda değerlendirilmesi, ayrıca gerektiği konumuna ulaşması için belli araştırmalar ve incelemeler yapılmaktadır.

Eğitim sisteminin ve öğretmenin gerekliliğini anlayan ülkeler, çalışmalara ve araştırmalara çok önem vermişler, elde edilen çıktılar ve sonuçlara dayanarak birikimsel olarak öğretmenlik mesleğinin profesyonel ve bilimsel yapısını oluşturmuşlardır. Ayrıca, öğretmenliğin profesyonel bir meslek olması için belli özellikler belirlenmiştir. Meslek sahibi bir birey profesyonel manada bir standart elde etmek istiyorsa eğitim ve donanımı ile sertifika ayrıca iyi bir örgüt yapısı içinde prestij, olumlu iş koşulları ve otorite gibi özelliklere sahip olmalıdır (Ingersoll ve Merrill, 2012).

Öğretmenler 20. yüzyıl boyunca öğretmenlik mesleğinin diğer meslekler kadar yani hukuk, tıp, gibi mesleklerle aynı seviyede bir kimlik statüsü sunduğunu savunmuşlardır. Tabi böyle düşünmelerinin sebebi öğretmenlik mesleğinin istenen seviyede bir meslek olarak görülmemesidir. Elbette bunun birçok sebebi vardır. Öğretmenliğin gerekli profesyonelliğe ulaşamamasının sebebi çelişkiler ve

çelişmelerdir (Ingersoll ve Merrill, 2012). Öğretmenlik mesleği, profesyonel bir meslek olma konusunda sürekli değişim olmuştur.

Ülkelerin ekonomik ve sosyal konularda toplumu geliştirmek için eğitimin önemli bir alan olduğunu; ayrıca bu alanda bazı kararların alınıp daha iyi bir toplum için eğitimin kalitesinin artırılması gerektiğini düşünmüşlerdir. Bu düşüncenin gereği olarak öğretmenlerin kalitesinin de geliştirilmesi gerektiği ortaya çıkmıştır (Ingersoll, 2012). Bu şekildeki çalışmalar sonucunda ABD gibi ülkelerde öğretmen olmak için şartlar zorlaşmış, öğretmenlik eğitimindeki alanların genişletilmesi ve uygulamaların artırılması, daha sonraki zamanlarda öğretmenlikteki ilk aşamalarda rehberlik çalışmalarının önde olması ortaya çıkmıştır (Popkewitz, 1991).

### **2.3. Türkiye’de Öğretmenlik Mesleği**

Yıldız (2013), birçok dönemde öğretmene verilen sıfatları ve verilen adları şu şekilde ortaya koymuştur: İlk olarak Osmanlı Döneminde öğretmenlere Selçuklulardan gelen din görevlisi hoca ya da imam kavramlarından muallim adını alarak devletin görevlisi sıfatını kazanmıştır. Daha sonra ise Cumhuriyet döneminde ilk olarak modern misyon sahibi bir kimlikle öğretmenler hizmet etmiştir. Yakın zamanlarda ise toplumda ilerici bir kimlikle hizmet veren öğretmen yenilikçi bir tutum sahibi olmuş, son olarak da kapitalist sistemin zorlamasıyla sınava hazırlayan bir teknisyen olarak görev yapmıştır.

İslam dini ortaya çıktığı ilk zamanlarda belirli bir örgün eğitim sistemlerinin olmamasından dolayı bilginin yayılması da belirli bir uygulama şekliyle olmamıştır. O zamanlarda bireyler bildiklerini aktarma işini de inançlarından ötürü paylaşmaktaydılar. Daha sonraki zamanlarda İslam medeniyeti geliştikçe ve geniş topraklara yayıldıkça örgün eğitim kurumları oluşturulmuştur (Özbilgen, 2003). Tabi bu örgün eğitim sistemleri içinde birçok tartışma ve görüş ayrılıklarının olduğu söz konusudur. Özellikle öğretmenlerin bu kurumlarda para ile görev yapması tartışma konusu olmuştur. Çünkü din ile para yan yana gelmesi pek sıcak karşılanmamıştır. Bunun yanında Selçuklularda öğretmenlik daha çok din adamlığı görülmekte ve böyle sorumluluğu da taşımaktaydılar. Selçuklularda öğretmen çok işlevsel bir kimliği taşımaktaydı. Büyük medreselerden mahalle mekteplerine kadar görev yeri değişse de daha çok dini bilimler üzerinde eğitim vermişlerdir. Doğal olarak bir öğretmen aynı zamanda bir din adamı olarak da görülmüştür. Bundan dolayı

öğretmenliği ayrı değerlendirmeden, ayrı plan ve program yapmadan bir sistem oluşturulmuştur (Uçan, 2001).

Osmanlı Devleti zamanında öğretmenlik, 15. yüzyıl ortalarına kadar Selçuklulardaki öğretmenlikten pek farklı değildi. Daha sonraki tarihlerde ise öğretmenin daha sistemli bir şekilde, plan ve programlı olarak ve belirli bir ücret karşılığında çalıştığını görmekteyiz. Dolayısıyla belirli bir statü ve özlük hakkına sahip olan öğretmen medreselerde uzun yıllar görev yapmıştır. Öğretmenler medrese hocası olarak görev yapmış ve bu medrese hocaları zamanın bilim uzmanlarıydı. Medreselerin müfredatlarını incelediğimizde bunu görebiliriz. Medrese hocaları dilbilimi, fıkıh, tefsir, hadis ve İslam felsefesi alanlarında dersler vermekteydiler (Özbilgen, 2003).

Osmanlı Devleti, Fatih Sultan Mehmet zamanında İstanbul'un ilim ve bilim merkezi olması için birçok çalışmalarda bulunmuştur. Özellikle yerli ve yabancı bilim adamları İstanbul'da ikamet etmiştir. Sahnı seman medreselerini kuran Fatih, burada hem dini ilimlerin hem de matematik, fizik gibi pozitif bilimlerin yer aldığı bir eğitim sistemini uygulamıştır. Daha sonraki yöneticiler tarafından da bu eğitim sistemi uygulanmaya devam etmiştir. Osmanlı devletinin çağa ayak uydurma amaçlı yaptığı yeniliklerinin içinde öğretmenlik de yer almış, batılılaşma hareketlerinden öğretmenlik de nasibini almıştır. 1848'de öğretmenlik okulu olan Darulmuallim açılmış ve öğretmenlik kendine has bir meslek olma yolunda ilk adım atılmıştır. Daha sonraki süreçte ise öğretmenlik için hukuksal altyapı oluşturulmaya çalışılmış ve öğretmenlik mesleğinin daha sistemli bir yapı oluşması için bilgi ve tecrübe birikimi oluşa gelmiştir (Uçan, 2001).

Türkiye'de cumhuriyet yıllarından sonra ise öğretmenler toplumsal olarak daha çok sorumluluk almışlardır. Sıfırdan başlanan bir düzende en bilgi sahibi konumda olan öğretmenler birçok iş yapmışlardır. Cumhuriyetin ideolojik yapısını halka anlatmak ve yeni sistemin nasıl olduğunu insanlara aktarmak için öğretmenler çok çalışmıştır.

Mustafa Kemal Atatürk, öğretmenlere toplumun mimarları ve gelecek nesillerin yetişmesi için onların büyük bir role sahip olduğu konusunda birçok fikirleri vardır. Özellikle cumhuriyetin ilk yıllarında yapılan eğitim kurultaylarında öğretmenlerin dünyada ve ülkemizde hem özverili bir tasavvuru hem de büyük bir görev sahibi olduklarını açıklayan sözler ifade etmiştir.

Cumhuriyetten itibaren yapılan öğretmen yetiştirme faaliyetleri, çalışmaları ve kurulmuş olan kurumların sistemleri öğretmenlik mesleği adına birçok gelişim olanağı sunmakla birlikte 1982’de üniversitelerin bu görevi üstlenmesiyle öğretmenlik eğitimi daha da değişmiştir. Bunun yanında öğretmenliğe olan ihtiyacın artmasıyla öğretmenlik eğitimi daha da önem kazanmıştır. Bu ihtiyacı karşılamak için ilk zamanlarda eğitim seferberliği yapılmıştır. Daha sonraki aşamalarda her ne kadar sistem oluşturulsa da bu talep tam manasıyla karşılanamamıştır. İlk zamanlar ilkokul, 1950’li senelerde ortaokul, 1970’li senelerde ise lise düzeyinde öğretmen ihtiyacı oldukça artmıştır. Bu problemi çözmek adına hem öğretmen eğitimine hem de öğretmenliğin statüsüne yatırımlar artmıştır (Akyüz, 2006).

Öğretmenlik mesleğini yapan ve yapabilecek olan kişilerin herhangi bir programı okumuş olması; ayrıca öğretmenlik programını bitirse dahi ücretli öğretmenlik yapması günümüzdeki çelişkileri göstermektedir. Akyüz (2006), Türkiye’de öğretmenlik mesleğini kimlerin yapması gerektiği noktasında birçok görüş olduğunu ifade etmekle birlikte, öğretmen ihtiyacının oldukça fazla olduğu dönemlerde öğretmenlik eğitimi almamış kişilerin öğretmen olarak alınması, profesyonel manada öğretmenlik mesleğinin gelişmesini engellemiş, daha sonraki aşamalarda birçok problem ortaya çıkarmıştır.

Öğretmen olabilmek için günümüzde ortaöğretimden sonra girilen üniversite sınavları sonucunda eğitim fakültesi veya fen-edebiyat fakültesi okuması gerekmektedir. Her bölümün üniversite puanı farklı olmakla birlikte, her öğretmenlik branşına göre farklı bir eğitim programı vardır. Bu programlar sonunda uygulama ve staj yapılmaktadır. Öğretmenlik bölümleri 4 sene olmakla birlikte, öğretmenlik dışındaki bölümler öğretmen kadrosuna yerleşebilmek için formasyon eğitimi almak zorundadır. Daha sonra fakülteyi bitiren öğretmen adayları KPSS ve kendi alanıyla alakalı soruların olduğu alan sınavına girerler. Aldıkları puanlar belirlenmiş olan baraj puanını geçmişse mülakata girerler ve burada aldığı puanla KPSS puanı toplanıp hesaplanır ve duruma göre atanmaya hak kazanırlar. Atanan öğretmenler bir sene tam kadroya alınmayıp aday öğretmenlik yapar. Kendisine atanan danışman öğretmenle bu süreci tamamlar. Daha sonra bu süreci belirlenmiş sınavlarla ve eğitimlerle geçiren öğretmen başarılı olursa asil olmaya hak kazanacaktır.



## **2.4. Sınıf Öğretmenliği**

Öğretmen; mesleği belirli bir bilim alanını, sanat veya teknik bir bilgiyi programlı, planlı olarak öğretmek olan kişidir.

Sınıf öğretmeni; başta okuma-yazma olmak üzere, temel matematik, vatandaşlığa giriş, doğa bilimleri, spor bilimleri, sanat alanları olarak eğitim veren ve belirli bir okulu olan, ayrıca devletten maaş alan öğretmendir. Üniversitelerin Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği bölümünden mezun kişiler sınıf öğretmeni olabilmektedirler (Çalış, 2012).

### **2.4.1. Sınıf Öğretmeni Olacak Kişide Olması Gereken Özellikler**

Sınıf öğretmeni olmak için aşağıdaki bazı özellikleri sahip olmak gerekmektedir (Çelik, 2015):

1. Genel yetenek üst düzeyde olması,
2. Hem sözel olarak hem de sayısal olarak düşünme kabiliyetinin üst düzey olması,
3. Sahip olduğu düşünceleri karşı tarafa kolaylıkla aktarabilmesi,
4. Öğrenme ortamında gerekli titizliğe sahip olması,
5. Sahip olduğu mesleğin sorunlarıyla alakalı çözümler üretebilmesi,
6. İletişim olarak insanlara örnek olabilecek seviyede olması,
7. Öğrencilerin duygu ve düşünceleri anlama konusunda kendini geliştirmiş olması,
8. Kendini geliştirme konusunda sınır ve engel tanımaması gerekir.

### **2.4.2. Sınıf Öğretmeninin Görevleri**

Sınıf öğretmenin görevlerini genel olarak değerlendirdiğimizde aşağıdaki sıralama yapılabilir (Çelik, 2015):

1. Eğitim vereceği sınıfın seviyesine uygun günlük, haftalık, aylık ve yıllık çalışma planları hazırlar.
2. Öğrencilerin başarılarını değerlendirir ve başarılarını arttırmaya yönelik çalışmalar yapar.

3. Öğrencilerin gelişim sürecini takip eder, sorunların çözülmesinde yardımcı olur.
4. Eğitim ile ilgili gelişmelerin ve sorunların takipçisi olur, bunların müfredata yansıtılması için ilgili kurumlarla iletişim içinde olup gerekli önerilerde bulunur.
5. Nöbet günlerinde, okuldaki düzen ve disiplininin sağlanması için görevini yapar.
6. Öğrenci velileri ile ilişkilerini yakın tutarak, işbirliği içinde eğitim programını uygular.

## **2.5. Öğretmenlik Statüsü ve Meslek Algısı**

Öğretmenlik yapı olarak çok eski zamanlardan beridir yapılan bir uğraşı olmakla birlikte, bir meslek olarak görülmesi 100 ile 150 yıllık bir tarihe dayanmaktadır. Bir işin meslek olabilmesi için belirli bir alanda icra edilmesi ve sonuç oluşturması gerekmektedir. Bunun yanında uzmanlık bilgisine sahip olunmalı ve örgün eğitim sisteminden geçilmesi gerekmektedir. Mesleğin belirli bir kültür birikimi, kurum ve kuruluşu olması, denetimli ve ahlaki sisteminin olması, insanlarında kabul etmesi gerekmektedir (Erden, 2009). Belirtilen özellikler öğretmenlik mesleğinin gerekliliklerinin yanında ayrı düşünülmemesi gereken standartlardır. Günümüzde bu meslek kültürel, sosyal, bilimsel, ekonomik ve teknolojik olarak eğitimin omurgasını oluşturmaktadır. Öğretmenlik mesleği belirli bir bilim alanında uzmanlık gerektiren, eğitim bilimleri alanında formasyon alınan ve profesyonel olarak bir statü alanı olan bir meslek olarak kabul görmektedir (Hacıoğlu ve Alkan, 1997).

Öğretmenlik eğitim sisteminin devlet politikası olarak yönetimini üstlenen bir ihtisas mesleği olarak bilinmektedir. Ülkemizde öğretmenlik mesleği olarak kabul görmesi, devletin yetiştirme ve çalışma ölçütlerini belirlemesiyle başlamıştır (Bursalıoğlu, 2000). Bu anlamda öğretmenlik özellikle gelişmiş ülkelerde profesyonel meslek niteliği taşıırken, gelişmemiş ülkelerde çevresine göre “okumuşluk” düzeyi biraz daha yüksek insanların yaptığı bir iş olarak görülmektedir. Oysaki öğretmenlik mesleği; duyuşsal, bilişsel ve psiko-motor alan yeterlilikleri gerektiren bir meslektir. Öğretmenlerin mesleki bilgileri kadar meslekle ilgili değer ve tutumları da önemlidir. Yapılan araştırmalar göstermiştir ki, öğrenciler derslerine giren öğretmenlerin tutum ve davranışlarından etkilenmektedirler (Sezer, 2018). Öğretmenin derste anlattığı konudan daha çok, o konuya yaklaşımı, olayları yorumlama tarzı öğrencileri

etkilemektedir. Öğrenciler, öğretmenin ne anlattığı değil nasıl anlattığına, konuya yaklaşımına dikkat etmektedir (Varış, 1989).

Genel olarak incelendiğinde çoğu ülkede öğretmenlerin mesleki olarak motivasyonlarının düşük olduğu, umutsuz bir ruh haline sahip ve cesaret olarak kötü durumda olduğu görülmektedir. Öğretmenler toplumda eskisi gibi saygı görmediklerini düşünmektedir. Bu yüzden birçok ülkede öğretmenler mesleklerini bırakacak duruma gelmişlerdir. ABD ve birçok ülkede hem eğitim sistemlerinin yeniden gözden geçirilmesi hem de maaşların tekrar düzenlenmesi konusunda tartışmalar olmaktadır (Wagner, 2008). Genel olarak bakıldığında gelişmiş ülkeler ve gelişmekte olan ülkelerde öğretmenlerin kendi mesleklerine karşı geliştirmiş olduğu bir kaygı durumu vardır. Özellikle de gelişmekte olan ülkelerde öğretmenler mesleki statülerine karşı oluşturduğu kaygı, motivasyon olarak düşmelerine sebep olmakta ve bu durum gittikçe artmaktadır. Bunun yanında öğretmenler mesleki rollerinde özgüven eksikliği duymaktadır. Eğitimin kalitesi ve öğretmenin motivasyonu arasındaki ilişki bilinmesine rağmen ulusal ve uluslararası politikalarda ihmalkârlığın değerlendirilmesi gerekirken bu değerlendirme her gün biraz daha ertelenmektedir (Voluntary Service Overseas, 2002).

Öğretmenler zamanın yeni bir tutum ve anlayışı içinde olmasının bir parçası olmadığını düşünmekte ve kendilerini pasif bir yönetilen olarak görmektedirler. Buna benzer algıların yer ettiği ülkelerde öğretmen ihtiyacını karşılayamamakta ve var olan öğretmenlerin de mesleki doyumsuzluğunun oluşturduğu problemlerle karşı karşıya kalmışlardır. Öğretmenler ise bu problemlerin çözülmesi ve gereken değeri kazanma hususunda çaresiz hissetmektedirler. Bunun yanında yapılan araştırmalarda ve güdülen politikada öğretmenlerin ihtiyaçlarının oldukça iyi görülmesine rağmen öğretmenlerin imkân ve standartlarının iyileştirilmesi için yapılan çalışmaların ise yeri pek okunmamaktır (VSO, 2002).

## **2.6. Eğitim Yönetimi**

Eğitim yönetimi, yönetim bilimlerinin bir alt dalı olarak kabul edilebilir. Eğitim yönetiminin bilimsel çerçevesi, genel yönetim biliminin temel ilke, kavram ve kuramlarının eğitim kurumlarına uyarlanmış halidir. (Erdoğan, 2000).

Eğitim yönetiminin asıl misyonu, toplumun eğitim ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kurulan eğitim örgütünü yani okulu, planlanan amaçları gerçekleştirmek için etkin olarak işletmek ve çağın yeniliklerine göre şekillendirmektir. Etkili olmanın koşulları, okulu verimli, faydalı, sağlıklı, canlı yönetmek ve eğitim çalışanlarının mesleki doyumlarını sağlamaktır (Başaran, 2000).

Eğitim yönetimi, eğitim örgütlerinin amaç ve görevlerini gerçekleştirmesi için gereken niteliklere sahip insanların uyum ve işbirliğinin sağlanması sürecidir (Açıkgöz, 1994).

Bir bilim dalı olarak, toplumun eğitim ihtiyaçları doğrultusunda kurulan eğitim sisteminin içindeki bütün örgütleri kapsayan, eğitimin bütün kurum ve kuruluşlarının, okulların işleyişini eğitim yönetimi düzenler. Eğitim programlarının ve ğretim hizmetlerinin en etkin şekilde uygulanması, personelin amaçlar doğrultusunda uyum içinde çalışması ve örgütteki maddi kaynakların, bina ve araç gereerinin verimli şekilde kullanılmasını sağlamak eğitim yönetiminin amaçlarından dır. Eğitim yönetiminin amacı eğitim programlarının en etkin şekilde uygulanması için insan ve madde kaynaklarını uyumlayarak kurumdan en yüksek verimi sağlamaktır (Ilgar, 1996).

Eğitim yönetimi, bir eğitim sisteminin bütün olarak çözümlenmesi ve bütünleşmesini sağlamayı amaçlar. Sistemi; formal ve informal örgüt, fert, rol, statü ve ortam gibi stratejik parçalar meydana getirir. Birlik ve beraberlik özelliği taşıyan sistem, belirli yasalara göre çalışarak bütünsel bir sonuç ortaya koyar (Bursalıoğlu, 2008).

## **2.7. Örgütsel Bağlılık**

### **2.7.1. Örgüt Kavramı ve Tanımı**

Örgüt insanın beraber olma güdüsünden doğar ve insanlar büyük hedefleri için bir başkasıyla birlikte işbirliği yapma gereksinimi duyarlar. Birlikte kurulan amaçların oluşturulması, peşinden gidilmesi ve bireylerin üzerindeki çalışmaların yerine getirilmesi toplumlar için oldukça doğal hale gelmiştir. Örgüt uygarlık ile eř görülmekle birlikte örgüt olmadan herhangi bir uygarlık oluşmaz (Aydın, 2005: 13). Buradan yola çıkarak örgütlerin faaliyetleri oldukça önemli olmakla birlikte insan faktörünü ele almadan örgütlerin etkinliğini düşünmemek gerekir. İnsan olmadan örgüt bir şey ifade etmez. Örgütler içinde bulunan insanların yetenek ve kabiliyetince

değer bulmakta ve iş yapmaktadır. Örgütler rasyonel faaliyetlerin belirli bir sistem içerisinde yerine getirilmesini sağlayan kurumlardır (Erbesler, 1984: 8).

Örgütün pek çok farklı tanımı yapılmıştır. 1994'te, "örgütü iki veya daha fazla bireyin bilinçli şekilde koordine edilen faaliyetleri ya da güçlerinden meydana gelen sistemi" olarak tanımlayan Bernard, bir örgütün ortaya çıkmasının ortak bir amacı başarmak içine eylemde bulunmaya gönüllü ve birbirleriyle iletişim kurabilen bireylerle mümkün olduğunu öne sürmüştür. Marc ve Simon 1958'de örgütü; "üyeleri arasındaki ilişkiden meydana gelen toplumsal bir yapı", Etzioni 1964'te "belirli ortak amaçlara ulaşmak için kurulmuş toplumsal birimler", Schein 1970'te ise "iş bölümü yapılarak, hiyerarşik bir otorite ve sorumluluk bilinciyle, ortak amaçların gerçekleştirilmesi için buluşan insanların, ortaya koydukları faaliyetlerin akılcı uyumu" olarak tanımlamıştır (Akt. Güçlü: 2006).

Örgüt kavramı alan yazında belirli bir organizmeyi temsil etmektedir veya teşkilat anlamında kullanıldığı da görülmektedir. Örgüt kavramı birçok bilim dalları için anlam ifade etmiştir. Örgüt psikolojisi, örgüt sosyolojisi gibi kavramlar dahi oluşmuştur. Bu nedenle örgüt kavramını tek açıdan ele almak pek uygun değildir. İncelenmesi gereken bilim alanında ele alınmalı ve belirli bir paradigma çerçevesinde açıklık getirilmelidir. Kültürel olarak örgüt kavramını, bir araya gelmiş insanların paylaşımından olan ve medeniyet teşkil eden, sosyal anlamlar bütünü olarak tanımlayabiliriz (Şişman, 2002: 24).

Örgüt kavramının tanımlanması açısından birçok bulgu elde edilmiştir. Bu bulgular aşağıdaki gibi literatürde geçmektedir;

Örgüt kelimesi kavramsal olarak birçok insanın belirli bir amaç için bir araya gelerek oluşturdukları yapıyı ifade etmektedir (Malinowski, 1990).

Örgüt, toplum için gerekli olan bazı alanların çalışır halde olması için, insanların belirli rolleri, işleri ve faaliyetleri ortaya koymak için oluşan sistemleri ifade eden kavramdır (Geçikli, 2004).

Örgüt insanların bir araya gelerek fiziksel açıdan belirli amacı yerine getirmek için oluşturdukları yapıdır (Atak, 2005).

Örgüt, insan olmadan oluşmayacağı gibi, insanların eylemleri olmadan da işleyiş yerine gelmez. Örgüt, bu şekilde insanların bir araya gelerek bir erek uğrunda yaptıkları işler ve faaliyetler adına oluşturdukları birlik ve beraberliği ifade eden kavramdır (Gürgen, 1997).

### 2.7.2. Örgütsel Bağlılık

Ülkemizde yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılık kavramı değerlendirilmesi, gelişimsel olarak iki başlıkta ele alınmaktadır.

Bu değerlendirme sonucunda Tuncer (1995) ve Varoğlu (1993) çalışmasında, “örgütsel bağlılık” ifadesini kullanmışlardır.

Balcı (2000) ve Celep (1996) ise, “örgütsel adanmışlık” olarak tanımlamışlardır. Bu çalışmada bahsedilen kavrama karşılık olarak “örgütsel bağlılık” tanımı kullanılmıştır.

Örgütsel bağlılık, iş görenlerin işe karşı oluşturdukları iş ve işleyiş ile alakalı tutumlardan biri olarak nitelendirilmiş olsa da tanımı konusunda birçok açıklama yapılmaktadır (İlsev, 1997).

Örgüte bağlılık konusu zamanla ilgi görmüş ve bu ilgiden dolayı birçok açıklama getirilmeye çalışılmıştır. Bu açıklamalar ve araştırmalar sonucunda örgütsel bağlılığın karmaşık bir yapıyı ifade ettiği ortaya çıkmıştır. Ayrıca örgütsel bağlılığı araştırmacılar uzun bir süre farklı şekillerde açıklamışlardır. Tam tersi bir bakışla incelendiğinde araştırmaların ortak bir paydasını ortaya koymak da zor olmuştur. Çünkü bağlılık kavramını ele aldığımızda birçok bakış ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle araştırmaların başlangıç noktalarını iyi seçmeleri, seçilen ölçeklerin araştırılan bağlılık boyutuyla ilgili olması gerektiği ve bağlılık biçimlerinin tam tanımlanması gerektiği ortaya çıkmıştır. Bu açıklamalara dayanarak örgütsel bağlılık konusu ele alınırken çok boyutlu bir kavram olduğu ve bunun göz ardı edilmemesi gerektiği ortaya çıkmaktadır (Cohen, 1996; Yıldırım, 2002).

Bağlılık kavramsal olarak ve kelime mahiyetinde anlayış biçimi olarak toplumun her alanında var olmakla birlikte toplumsal içgüdünün duygusal manada bir anlatım şeklidir. Bireyin bulunduğu yaşam alanı içerisinde ailesine, işverene, efendisine, devletine veya komutanına, emir erine vs. göstermiş olduğu sadakat duygusunu bağlı

olarak bireyin sadık sıfatıyla nitelendirilme veya nitelendirilmeme durumudur. Dolayısıyla bağlılık bireyin sahip olduğu yüce duygulardan bir olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yüce duygunun bazı kurumlarca bekleme ve gösterilmediği takdirde yaptırımların veya cezaların verildiği de muhtemeldir. Ayrıca bazı araştırmalarda bireyin örgüt insanı olarak görüldüğü örgütlerde bulunması dahi yetmekte olduğu belirtilmiştir.

Örgüt insanı, örgütün grupsal dinamiğini ilham kaynağı görürken, aidiyet duygusunun da giderildiği bir ortam olarak görüldüğüne inanır. Bazı araştırmacılar da bağlılığı, kişiyi belli bir fikir, düşünce ve grup yapısına hazırlayan bir durum olarak nitelendirmektedir. Bu şekilde davranışlar ve eylemler amaca ulaşmak adına sürekliliğin olmasıyla ortaya çıkmaktadır (Balay, 2000).

Bağlılık toplumsal içgüdüyü ifade eden duygusal yapıyı temsil eder. Farklı bir ifadeyle sadakat, bağlılık kavramını nitelemektedir diyebiliriz. Tam olarak bağlılık hem toplumsal hem de bireysel olarak yüksek anlamlar ifade eden bir duygudur. Bu duygunun altında ait olma duygusu bulunmaktadır. Bu duygu ile de örgüt yapısı, örgüt değerleri ve örgüt için ortak bir amaç oluşmaktadır. Bunun yanında bağlılık insanların birbirlerine karşı duydukları sezgisel yakınlıkla alakalı bir durumdur. Örgüt yönetiminin görevi ise, insanların ortaya koyduğu katılım duygusunu ve insanların bu gücünü etkili ve yerinde kullanmasını sağlamaktır (Özdemir, 1995).

Örgütsel bağlılık, genel bir ifadeyle bireyin örgüte olan sadakat ve inançlarının psikolojik olarak bağlılığıyla alakalı bir kavramdır. Örgüt, yaşayabilmesi için örgüt insanının örgütten ayrılmasını önlemeye çalışır. Bunu yaparken bireyin haklarına dair iyileştirme ve katılım gösterebilmesi için bazı özendiriciler sunar (Çetin, 2004: 90).

Örgütsel bağlılık ve örgüt amaçlarına hizmet davranışı, sadece bireyin ihtiyaçlarına hitap eden, kimlik kazandıran, maaş kazandıran veya birçok eylem oluşturma yetkinliği kazandırmanın yanında, örgütsel hayatın en üst seviyedeki başarı ve konumuna ulaşmakta önemli bir yere sahiptir. Örgütsel bağlılığın iyi olması için ve geliştirilebilir olması için duygusal enerjinin de iyi olması ve dikkat seviyesinin yeterli olması gerekmektedir. Bu durumda işgören bireylerin birbiriyle nasıl bir ilişki halinde oldukları örgüt hakkındaki varolan duyguları yansıtmaktadır. Bunun yanında örgüt içindeki rekabet halleri yönetilmesi gereken bir durumdur. Örgüt içindeki

rekabet kullanılmaz ise üretim konusunda aksaklıklar olabilir. Çünkü bu enerji örgütün menfaatine yönelik yönetilmeli ve örgüt içinde daralma yaratmaması gerekmektedir. Bunun için örgüt içindeki rekabet duygusunu fiziksel enerji ve entelektüel açıdan ele almak gerekir. Örgüt içindeki bu dinamikleri göz ardı etmeden, örgüt içindeki beklentileri değerlendiren yönetici pek azdır. Normal koşullardaki istekleri dahi yeterince karşılanmayan iş görenlerden, giderek daha fazla beklentiye girmek, onların bağlılığını azaltmakta, stres ve tükenmişliğe yol açmaktadır (Cohen, 1996; Yıldırım, 2002).

### **2.7.3. Örgütsel Bağlılığın Önemi**

Örgütler hızlı bir şekilde değişim gösteren ve herhangi bir anlam veya amaç edinmeyen iş dünyasının doğurduğu problemlerin üstesinden gelmek adına pek çok çaba sarf etmektedir. İş dünyasında rekabet edebilmek için örgüt içindeki kaynakları en doğru şekilde kullanmaya çalışmakla birlikte bu kaynaklar içinde en önemli kaynak insan faktörüdür. Bu bakış açısına sahip kurumlar örgüt politikasını insan üzerine kurmaya çalışmaktadır. Bu sebeple örgütsel bağlılığın önemi belirginleşmektedir.

Çağdaş toplumun gereği olarak insan, yaşamına özellikle de iş yaşamına giderek daha da kişilik katmaktadır. İşin insana yönelik tarafı daha önemli olmakla birlikte bireyin insani yapısına önem verme duygusu ve insani duygular daha önemli hale gelmektedir. Bundan dolayı çağdaş insan hem bireysel olarak tatmin olmak hem de belli imkânlarla sahip olarak örgüte gerçek manada katılım göstermek istemektedir. Bu konuda ortaya çıkmaktadır ki birey imkanlardan ziyade özgür olmak ve kişisel seçim yapma istemine önem verilmesini istemektedir (Balay, 2000).

Örgütlerin çoğu kaynakları ve imkanları en iyi şekilde kullanmak istemekle birlikte maliyet hesabının en aza indirilerek verimliliğin en üst seviyede olması gerektiğini amaçlamaktadır. Bu kaynakların en başında insan gücü gelmekle birlikte en belirgin değişken de budur. İşgücünü bireyin potansiyeli ve var olan yapısına bağlamak zorunda olması örgütlerin iplerinin bireylerin elinde olması durumunu ortaya çıkarmaktadır (Çetin, 2004).

İşgörenlerin bağlılığı örgütün başarıya ulaşması için oldukça önem arz etmektedir. Çoğu örgüt bireylerin kendilerine olan bağlılığı arttırma çabasında bulunmaktadır.



Bağlı olan birey problem üretmez problem çözecek diye bakılmaktadır. Örgütler yaşamını devam ettirmek, faaliyetlerini yerine getirmek ve amaçlarına ulaşmak için üyelerinin bağlılığını sağlamak zorundadırlar (İnce ve Gül, 2005).

Örgüt içerisinde bağlılık fazla ise örgütlerin başarıları oldukça yüksektir. Örgütsel bağlılığı güçlüyse, bu örgüt içinde itiraz, işten ayrılma, işe geç kalma gibi problemlerin oluşma olasılığı epey düşüktür. Örgütün ruhunu yakalayan örgüt üyeleri, örgütün amaçları uğrunda çalışır ve rekabet durumlarını ortaya çıkarmaya başlarlar. Örgüt içindeki bu bireyler olumlu imajların yaygın olmasından dolayı kalifiye elemanları örgüte katmak oldukça kolaylaşmaktadır (Cengiz, 2001).

Japonya'nın oldukça yüksek verimliliğe sahip olması, örgüt içerisinde bulunan bağlılık ve sadakat ile açıklanmaktadır. Genel olarak işgörenlerin bağlılığının yüksek olması yüksek verimlilik ve yerleşmiş örgüt kültürünün oluşmasıyla sonuçlanmaktadır. Dolayısıyla örgüt içindeki kaliteli çalışan, eğitimli örgüt insanı ve sadakat duygusu olan bireylerin varlığı örgütün amaçlarının yerine getirmesini kolaylaştırmakta ve birey içinde katılımı kolaylaştırmaktadır (Budak, 2009).

Örgütsel bağlılık konusunda görüş sahibi olanlar, örgütün her türlü faaliyet ve organizasyonunda örgütsel bağlılığı arttırdığını savunmaktadırlar. Ancak günümüzde örgüt bireylerinin iş güvenliği ve teknolojinin olumsuzluğu ile iş yaşamı gitgide zora girmektedir. Bunun için işverenler bu problemi aşmak için hem örgütsel bağlılık hem de bu problemlerle mücadele etmek için daha fazla çaba sarf etmeleri gerekmektedir. Örgütsel bağlılığın oluşması için bu konuların oldukça önemli olduğu bilinmektedir; örgütün işveren ve işgören arasındaki hukuksal çerçevenin de dikkat edilmesi gerektiği bilinmektedir (İnce ve Gül, 2005).

## **2.8. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması**

### **2.8.1. Tutumsal Bağlılık**

Tutum bireyin çevresine yönelimi, eğilimi olarak ifade edilmektedir. Bir başka deyişle bireyin herhangi bir konuya veya varlığa karşı ön eğilimi diyebiliriz. Tutumlar; insanlara, nesnelere, olaylara ve aktivitelere yönelik bireylerin temayül etmelerini niteler (Ceylan, 1998).

Tutumlar bireyi davranışa yönlendirmekle birlikte; davranışsal, duygusal ve bilişsel bağlam olarak üç boyutu bulunmaktadır. Bilişsel boyut bireyin bilgi düzeyindeki

yapısını, duygusal boyut bireyin çevresi ve karşı duygularını, davranışsal boyut ise tutum ışığında bireyin harekete geçmesi olarak değerlendirilmektedir (Can, 1997). Başka bir ifadeyle bireyin etrafındaki ortama uyum sağlaması ve bu ortam içerisinde gerekli davranışları sergilemek için gerekli eğilimin olması durumudur. Örgüt içerisinde bireyin bağlı olup olmadığı veya varolan bağa karşı tutumuna ilişkin belirli davranışlar ortaya çıkar. Davranışın oluşması için bireyin örgüte karşı olumlu tutum sergilemesi gerekmektedir. Bu tutuma göre de örgüt insanı örgütün faaliyetlerine katılım gösterme veya katılım göstermeme durumu ortaya çıkacaktır (İnce ve Gül, 2005). Bağlılığın bu boyutu bireyin ve örgütün beraberlik yapısına dair bilgi vermektedir.

Bireyin çalışma standartlarının değerlendirilmesi ve örgüte karşı bakış açısı oluşturması bu duygusal süreçle bağlantılıdır. Bireyin örgüte karşı tutumunun gelişmesi ve bağlılığının yer etmesi, birey örgütün içindeki o güce maruz kalması gerekir (Çöl, 2004).

Bu bağlılık yapısını ele aldığımızda birey kendi görüşleri ile örgütün görüş sistemini değerlendirerek bir bağlantı kurmaya çalışır. Tutumsal bağlılık üç ayrı bileşenin bir araya gelmesiyle meydana gelir. Bu bileşenler; özdeşleşme, katılım ve sadakat durumlarıdır. Bu üç kavram tutumsal bağlılığın ana kolonlarıdır (Bayram, 2005).

Bu bağlılık örgütle birey arasındaki bağlılığın özdeşim kurmayla daha güçlü olması ve örgüte katılımın yüksek olmasını sağlayacak türden bir bağlılık türünü ortaya koyar. Örgütle özdeşleşme örgüt için bir bütünlük oluşturmaktadır. Bireyin örgütün hedefleri ve amaçları ile kendi hedef ve amaçlarını bağdaştırarak özdeşleşme oluşmakta ve bireyde oluşan değer sistemi örgütü benimsemeye iter (Lam ve Zan, 2003).

Literatürde tutumsal bağlılık konusunda çeşitli yaklaşımlara rastlanmaktadır. Tutumsal bağlılıkla ilgili çalışmaları ortaya koyan kuramların en önemlileri; Kanter, Etzioni, O'Reilly ve Chatman, Allen ve Mayer ile Penley ve Gould tarafından geliştirilmiş olan tutumsal bağlılık yaklaşımlarıdır.

#### **2.8.1.1.Allen Mayer'in Sınıflandırması**

Natalie Allen ve John Meyer (1990) sınıflandırma olarak örgütsel bağlılığı üç ana başlıkta ele almaktadır. Bu başlıklar duygusal, devam ve normatif kavramlarıdır. Yapılan araştırmalarda en fazla işlenen bağlılık duygusal bağlanmadır. Duygusal bağlanma, kişinin örgüte katılımı, kendini örgütle özdeşleştirmesi ve arasında

duygusal bir bağ kurmasıdır. Birey kendini örgütün bir parçası olarak gördüğü ve hissettiği için bu türden bağlılıklarda örgüt büyük önem ve anlam ifade eder (Allen ve Meyer, 1990).

**Duygusal Bağlılık:** Örgüt içindeki bireyin duygusal bağlılığını ifade etmekle birlikte, örgüt ile bütünleşmesini yansıtır. Duygusal bağlılık bireyin örgütte olmasının sebebi örgütün amaçlarına hizmet etmekten ziyade özdeşleşmedir. Duygusal bağlılığı güçlü olan bireylerin örgütte kalma sebepleri örgüte olan katılımlarının istek ve gönüllülükle olmasından kaynaklanmaktadır (Balay, 2000).

### 2.8.1.2. Etzioni'nin Sınıflandırması

Etzioni'nin örgütsel bağlılığı sınıflandıran çalışması yapılan ilk sınıflandırmalardan biridir. Etzioni, bağlılık sınıflandırmasını üç türde incelemiştir (Bayram, 2005).

**Ahlaki Bağlılık:** Bireyin örgüte bağlanma sebepleri toplumsal normları içselleştirmesiyle alakalıdır. Birey örgütsel olarak topluma faydalı faaliyetlerde bulunduğu anda bağlılığı daha da artmaktadır.

**Hesapçı Bağlılık:** Örgütün içindeki insanlar örgüt ile kurdukları ilişki daha çok menfaate dayalı bir ilişkidir. Birey örgüt içinde olduğu ve katılım esnasında sundukları karşılığında ödül veya başka bir şeyin beklentisi içinde olduğu bağlılık türüdür.

**Yabancılaştırıcı Bağlılık:** Örgüte katılım gösteren bireylerin sınırlandırılması durumunda bireyin örgütten zıt şekilde tutum sergilemesidir. Ancak birey örgüt içerisinde yer almaya devam ederken kendini bağlı olarak hissetmez.

### 2.8.1.3. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması

O'Reilly III ve Chatman, bireyin dahil olduğu örgüte olan psikolojik bağlılığı olarak değerlendirdiği örgütsel bağlılığı üç boyutta ele almıştır (Akt: Balay, 2000: 22-23).

**Uyum:** Bireyler bu boyutta temel olarak bazı ödülleri amaçlarlar. Bu durumda davranışlarını elde edecekleri kazanımların yanında kendilerini bazı ceza durumlarından uzaklaştırmış olacaklardır.

**Özdeşleşme:** Birey örgüt içindeki bireylerle ilişki kurma amacıyla örgütte bulunur. Bireyin duygu ve düşüncelerini anlamlandırmak için grup içerisinde yer eder ve özdeşleşme gerçekleşir.

**İçselleştirme:** Tam anlamıyla bireyin ve örgütün değer sistemlerinin uyum içerisinde olmasıyla alakalıdır. Bu boyut bireyin içsel olarak taşıdığı yapı ile örgüt içindeki insanların davranış ve tutum yapısıyla uyumlu olduğunda gerçekleşir. Birey örgütü simgeleyen bir parça ve örgütün birçok organına vakıf bir özdeşim ile hareket eder. Bu şekilde birey örgütün temel ve genel yapısını içselleştirmiş olarak katılım gösterir.

#### **2.8.1.4.Kanter'in Sınıflandırması**

Literatür incelendiğinde tutumsal bağlılıkla ilgili yapılmış olan araştırmaların en bilineni Kanter'e aittir. Kanter'e (1968) göre örgüt içindeki bağlılık durumları bireylerin sadakat duyguları ve enerjileri örgütün sosyal yapısına dahil olmak için ön plandadır. Sosyal olarak bakıldığında örgüt yapısı bireye hizmet eden ve bireyin hizmet ettiği bir yapıdır. Bu yapı içerisinde birçok ihtiyaç karşılanmakta ve birey beklentilerini bu sistemden karşılamaktadır. Dolayısıyla çalışanlar örgüt içerisinde olumlu ve sağduyulu bir yönelimle örgüte kendisini adamakta ve bu şekilde örgüt canlı kalmaktadır (Cengiz, 2001).

Kanter'e göre bağlılık iki başlık altında incelenmiştir. Bunlar sosyal ve kişilik sistemidir. Sosyal sistem sosyal kontrol, grup birliği ve sistem devamlılığı olmak üzere üç başlıkta incelenmektedir. Kişilik sistemi ise bilişsel, duygusal ve normatif yönelimlerden oluştuğu ortaya koyulmuştur (Sökmen, 2000). Kanter, bireylere örgütün dayattığı veya empoze ettiği yönetim argümanları farklı bağlılık türlerini ortaya çıkardığını belirtmektedir.

#### **2.8.1.5.Penley ve Gould'in Sınıflandırması**

Penley ve Gould'un yaklaşımı da Etzioni'nin örgüte katılım yaklaşımına dayanmaktadır ( Penley ve Gould, 1988). Etzioni'nin ahlaki, menfaate dayalı ve yabancılaştıran bağlılık ya da katılım modelin örgütsel bağlılığı açıklamak için oldukça uygun olduğu, ancak birtakım sebeplerden dolayı literatürde yeteri kadar ilgi çekmediğini ifade etmişlerdir. Bu sebeplerin başında modelin karmaşık olması gelmesidir. Çünkü model ahlaki ve yabancılaştırmacı olarak iki tane duygusal bağlılık

içermektedir. Fakat bu bağılıkların birbirinden tam anlamıyla bağımsız mı yoksa birbirine zıt kavramlar mı olduğu yeterince açıklanmamıştır. Eğer birbirinin zıttı anlamında kullanıldıysa, yabancılaştırıcı bağıllık ahlaki bağıllığın olumsuzluğunu olacağı için yabancılaştırıcı kavramına gerek kalmayacaktır. Penley ve Gould bu iki kavramı birbirinden bağımsız bir şekilde incelemiştir (İnce ve Gül, 2005).

Etzioni'nin modelini dayanak olarak alan Penley ve Gould da örgütsel bağıllığın üç boyutu olduğu ifade etmişlerdir. Bunlar, ahlaki, çıkarıcı ve yabancılaştırıcı bağıllıklardır. Ahlaki bağıllık örgüt amaçlarını kabullenmeyi ve bu amaçlarla özdeşleşmeyi temel almaktadır. Bu bağıllık biçiminde birey, kendisini örgüte adamakta, örgütün başarısı veya başarısızlığından kendini sorumlu olarak görmektedir. Çıkarıcı bağıllık, alışveriş ilişkisini temel alır. Çalışanların örgüte yaptığı katkılar karşılığında teşvik ve ödül beklentisine dayanmaktadır. Birey, örgütü amaçlarına ulaşmak adına bir araç olarak görür. Son olarak yabancılaştırıcı bağıllıkta ise bireyin örgüt içinde kontrolünün olmadığı veya farklı iş olanakları seçeneğinin olmadığı düşüncelerine dayanmaktadır (Cengiz, 2001).

### **2.8.2.Davranışsal Bağıllık**

Davranışsal bağıllık, örgüt üyelerinin deneyimlerini ve uyum sağlama durumları ile olan bağlantının kurulmasıyla alakalı bir durumdur. Bireyler davranışsal bağıllık olgusu ile örgüt içerisinde uzun süre bulunmaları problemleri ile nasıl baş ettiklerini ortaya koyar. Davranışsal bağıllık bireyleri yapılan faaliyetler ile örgüte bağlamakta ve birey bu hususta örgüt içerisinde bulunmaktadır. Dolayısıyla birey belli başlı amaçlarla örgüt içinde bulunurken, zamanla alışagelmış hareketlerin etkisiyle devamlılık sağlamaktadır. Zamanla tekrarlanan davranışa tutum geliştirmekte ve davranışın tekrarı bireyi iyi hissettirdikçe bu kapsam oluşmaktadır (Bayram, 2005).

Davranışsal bağıllık ile ilgili bazı teoriler aşağıdaki gibi açıklanmaya çalışılmıştır.

#### **2.8.2.1.Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı**

Bu yaklaşım bireyin örgüte katılımı bazı yan bahislere girerek tutarlılık oluşturma amaçlı oluşturduğu davranışlar ile özdeşim kurması olarak tanımlanmaktadır.

Bu teoriye göre bireyler bulunduğu örgütte başka örgütlerde kullanamayacağı deneyimler elde eder. Bu tecrübeleri edinen birey belli bir çaba ve emek sonucunda bu tecrübeleri kazanmıştır. Birey bu vermiş olduğu zaman ve tecrübe karşılığında

bahse girer, kazandığı durumda bahsi kazanmış olur. Bahsi kazanılmadığı durumda ise sarf edilen çaba ve zaman boşa gider, birey zamanını boşa geçirmiş olur. Bu teoriye göre bireyin kazanması örgüte devamlılık kararı ile ilgilidir (İlsev, 1997).

### **2.8.2.2.Salancık Yaklaşımı**

Salancık örgütsel bağlılığı, oluşturduğu yaklaşıma göre bireyin davranışına bağlanması olarak tanımlamaktadır. Bu yaklaşımda birey daha önceki davranışlarının devamı olarak yeni davranışlar ortaya koymaya çalışmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

Salancık'a göre örgütsel bağlılık bireyin davranışlarına ve davranışları ile katılım gösterdiği örgütün inançlarına bağlanma durumudur. Bağlılık işgörenin davranışlarını benimsemesi ve bağlanması ile ortaya çıkar.

Burada bahsedilmekte olan bağlılık bireyin bir davranış ile özdeşleşmiş olmasını açıklamaktadır. Burada bireyin davranışlarına bağlılık ölçütünü üç şekilde sıralandığını görmekteyiz; görünürlük özelliği, değişmezlik ve isteğe bağlı oluş özelliğidir (Cengiz, 2001: 40).

Salancık, davranışlara bağlanma konusunda bireyler farklılık göstermekte olduğunu belirtmektedir. Kişinin davranışı benimseme şekli değişkenlik gösterir. Bu değişkenlik iş seçiminde ortaya çıkmaktadır. Kişinin yaptığı iş ve örgüt seçimindeki kararın niteliği yapmış olduğu seçime olan bağlılığı etkiler (Çetin, 2004: 97).

Davranışı bağlayıcı hale getiren durum bireyin isteğe bağlı olarak bu davranışı gerçekleştirmesidir. Gönüllü gerçekleştirilen davranış, başka birinin güdümünde olmayan veya başka etkilerden uzak bir şekilde gerçekleştirilen davranışlardır. Bu şekilde birey sorumluluğu üzerine alır ve davranışı gerçekleştirme şekli daha da farklılaşır. Bu fark bireyin kendine özgü bir fark olmakla birlikte, davranışı benimsemesi de gerçekleşecektir. Benimsenen davranış ile bağ kurulmuş olur. Mesela birey seçmiş olduğu işin ve bu işin olduğu örgüt içerisinde gönüllü olması yaptığı davranışlarının da sorumluluğunu taşımasına sebep olacaktır. Davranışı sahiplenmesi için bütün ortam sağlanmış olacaktır. Örgüte katılım seviyesi ile uyum seviyesi gelişecek olumlu tutum oluşacak ve zamanla örgüte bağlanma olacaktır (Samadov, 2006). Kısaca ifade etmek gerekirse işgören örgüt içinde kendi isteği ile hareket ederse sorumluluk alacak, örgüte katılımı daha içten ve devamlılığa yönelik olacak; ayrıca kendi yaptığı davranışları ve tutumları haklı çıkarmak adına örgütü sahiplenecek ve bağlanacaktır.

## **2.9. Örgütsel Bağlılığın Boyutları**

### **2.9.1.Uyum Boyutu**

İnsanlar bazen örgütü yüzeysel olarak desteklemektedir. Bu şekilde davranarak bireyler örgüte inanmaktan çok uyumlu gözükerek verilecek olan ödüllere sahip olmakla birlikte cezalardan kaçmak istiyorlardır. Bu şekilde yüzeysel davranışlar uyum olarak tanımlanabilmektedir. Grup içindeki normlar, kurallar ve yetkiler uyum ile sonuçlanmaktadır. Birey bir zorunluluk duygusuyla ve yaptırımıyla uyum sağlamaktadır. Ayrıca uyum yetki sahibi için avantajlı durum olmakla birlikte acil durumlarda çözüm olabilir. Düşüncelerini ve fikirlerini pozisyonunun gücüyle astlarına kabul ettirmeye çalışan bir yöneticiye uyum sağlanmakla birlikte bu uyum gönülsüzdür. Bu uyum belli yaptırımlardan sebepli güven içermez ancak kontrol içerir. Uyum bağlılık için ilk koşuldur. Bu seviyede birey diğerlerine uyumu ödüller için kabul eder. Yani uyum göstermedeki amaç kazanç elde etmektir (Balay, 2000).

### **2.9.2.Özdeşleşme Boyutu**

Özdeşleşme boyutu bireye kendisini çok iyi ve hoşnut hissettirdiği için çekici bir durum olarak gelir. Ancak özdeşleşme kolayca kaybolabilecek bir yapıya sahip olduğunda bu durum muhafaza edilmelidir. Bağlı olmak veya bağlanmakla kişiye sorumluluklar ve görevler yüklenmektedir. Bu durumda birey çekicilikten ziyade bağın ve sorumlulukların esnek yapısını sorgulayabilir. Bu da örgütlerin istediği bir sonuç olmamakla birlikte, örgütle bireyi daha uyumlu ve örgüte bağlı bir birey olması için gereken tutumları kazandırmayı hedeflemektedir. Bu hedef bağlı bireylerin yetişmesi ve ortak amaca hizmet eden bireyleri desteklemekle olacağından örgütlerin inanç ve kabulleri bu yönde gelişmektedir. Örneğin birey ait olduğu örgüt ile gurur duymasıyla birlikte, örgütün sahip olduğu kültürle özdeşleşmek onun için bir bağlılık göstergesidir. Örgüte bağlı bir işgören özdeşleşmiş demektir. Ayrıca örgüt ile özdeşleşen bireyin değer yargıları da örgüt tarafından destek göreceğinden buradaki ilişki daha da kuvvetlenecektir.

### **2.9.3.İçselleştirme Boyutu**

İçselleştirme bireyin kabulleriyle meydana gelmektedir. Bu demektir ki bireyin düşünce ve tutumları örgütün normlarıyla uygun haldedir. Bu durum değerlerin birbiriyle örtüşüğünü gösterir. Böylece örgüt ile bireyin arasındaki psikolojik

bağlılık temellendirilmiş olur. Bireyin geçmiş yaşantıları ve tecrübelerini katılım gösterdiği örgüt içinde daha uyumlu ve huzurlu zaman geçirmesi içselleştirme ile daha da arttığı gözlenmektedir (Chatman, 1991).

## **2.10. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler**

### **2.10.1. Kişisel – Demografik Özellikler**

Bireyin sahip olduğu kişisel özellikleri ile örgütün yapısı arasında güçlü bağlar oluşabilmektedir. Bireyin ailesine ait bazı özellikler örgütün çalışma sistemine bağlılığını etkilemekte; ailenin ekonomik yapısı, sosyo-kültürel yapısı örgütten beklentiyi etkilemektedir (Balay, 2000).

Örgütte olan bireylerin farklı kişisel özellikleri örgüt içerisinde farklı sonuçlar oluşturabilmektedir. Cinsiyet, ırk, yaş, eğitim durumu ve çalışma süresi (kıdem) gibi pek çok kişisel özelliğin örgütsel bağlılıkla ilişkisi olduğu bilinmektedir (İnce ve Gül, 2005).

### **2.10.2. Örgütsel Faktörler**

Örgütsel faktörler içerisinde birçok şey bulunmaktadır. Özellikle iş ve çalışma hayatına ilişkin değerler bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık bu değerlerle alakalıdır. Örgütün yapısı, örgütün kültürü, maaş, işin niteliksel yapısı, yönetim şekli, adalet sistemi, roller, çatışma ve bireyin aitlik duygusu gibi değişkenler örgütsel faktörler olarak değerlendirilmektedir.

### **2.10.3. Durumsal Faktörler**

Bireyin örgüte katılımından evvel yaşantısı ve bağlılık şekli daha sonraki süreçlerde belirleyici olabilmektedir. Bağlılığın yüksek seviyede olması örgüte bağlılığı olumlu etkileyebilmekte ancak bunun daha sonraki süreçte düşük bağlılık özellikleri sergilemesine sebep olabileceği düşünülmektedir. Bu konudaki saptamalar örgütsel bağlılık düzeyinde durumsal faktörlerin etkisi olduğunu göstermiştir. Bireylerin durumsal tepileri şartlara göre değişebilmekte olduğunu ve bu tepkileri önceden kestirebilme durumları da oluşabilmektedir (Vural, 2016).



#### **2.10.4. Diğer Faktörler**

Bağlılık incelendiğine örgüte olan bağlılık faktörlerini etkilediği gibi başka faktörlere de etki edebilmektedir. İş imkânlarının alternatif oluşturması veya iş imkânlarının kısıtlı olması bağlılığı etkilemektedir. İş imkânlarının kısıtlı olması bireyin örgüte olan bağlılığını arttırdığı gibi, iş ortamında sunulan imkânların iyi olması ya da kötü olması da bu durumla ilgilidir. Bunların yanında örgütün büyüklüğü ve bireyler arasındaki ilişkilerin şekline etki etmekte olan bu durum bireyin bağlılığına etki etmektedir. Küçük örgütlerde bireyin örgüte bağlılığı daha da fazladır (Balay, 2000). Örgütün büyüklüğü, işgören bireylere sunulan iş koşulları ve çalışma olanakları iyiye bireyin bağlılığı da olumlu ve iyi olmaktadır. Büyük örgütlerdeki iletişim zorluğu küçük örgütlerde bulunmamaktadır. Bu yüzden küçük örgütlerin iş ve işleyiş şekilleri daha pratik ve bağlılığa daha uygundur (Günce, 2013). İşgörenlerin örgütten elde ettiği kazanç seviyesi ve yapılan ödeme şekilleri örgüte olan bağlılığını etkilemektedir. Bu etki bireyi örgüte ısındıran bir ödüdür. Birey bu ödülle örgüte bağlanma süreci ve devamlılığını şekillendirebilmektedir. Ödülün iyi ve bağlayıcı olması örgütün çekiciliğini artırmaktadır (Vural, 2016).

#### **2.11. Motivasyon**

##### **2.11.1. Motivasyon Kavramı**

Fransızca ve İngilizce'den türetilen motivasyon sözcüğünün kökeni “motive” kavramından gelir. Türkçe'de motivasyon kavramını tam olarak karşılayan bir ifade bulmak zordur (Eren, 2001: 251). “Güdü” ya da “harekete geçirme” sözcükleri “motive” sözcüğüne karşılık olarak kullanılabilir. Motivasyon, insanın harekete geçmesini sağlayan ve davranışlarının amacını belirleyen düşünceleri, umutları, inançları kısaca insanın arzu, ihtiyaç ve korkularının bütünüdür (Örücü ve Kambur, 2008). Literatürdeki motivasyon kavramına ilişkin diğer tanımlardan bazıları şu şekildedir: Motivasyon çalışan bireylerin istekli olmaları ve bu şekilde kişisel ihtiyaçlarını en iyi düzeyde tatmin edeceklerine inandırılmaları sürecidir (Ataman, 2001). Motivasyon, bireyin belli bir amaca ulaşabilmek için kendi arzu ve istekleri ile hareket etmeleridir. Aynı zamanda bireyleri, toplumun beklentisi ve isteği doğrultusunda hareket etmelerine teşvik eden; kendilerinden ve çevreden beslenen çeşitli güdü ve güdüler bütünüdür (Değirmencioğlu ve Küçükahmet, 1999). Güdüleme tanımı yabancı kaynaklarda “motivasyon”, bazı Türkçe kaynaklarda ise

“teşvik” ve “isteklendirme” bazen de “özendirme” anlamında kullanılmaktadır (Özkalp ve Sabuncuoğlu, 1995:86).

Motivasyon kavramının temelinde davranışların tetiklenmesi, yönlendirilmesi ve sürdürülmesi yatar. Motivasyonun temel amacı, baskı ve zorlama olmadan bireylerin istekli, verimli ve etkin çalışmalarını sağlamaktır. İnsanlar temel beklentileri karşılandığı sürece daha verimli çalışacak, motivasyonları da yüksek olacaktır (Demirtaş, 2005; Akt.: Vatansever Bayraktar, 2015: 1083).

### **2.11.2. Motivasyon Türleri**

Motivasyon içsel ve dışsal olarak iki türde ele alınmaktadır. İçsel motivasyon bireyin davranışı sergilerken kendi isteğiyle yönelimde bulunmasıyla alakalıdır. Kişinin kendinden övünmesi, gurur duyması, tatmin olması, kendini gerçekleştirme, merak ve sevgi ile davranışı sergilemesi bireyin içsel motivasyonunu ortaya koyabilmektedir (Vural, 2016).

Dışsal motivasyon kişinin dışarıdan bazı etkiler ve yönlendirmeler etkisiyle istenen davranışı ortaya koymasını açıklamaktadır. Çalışanlara yapılan zamlar, verilen primler, uygulanan terfi sistemi gibi özendirici uygulamalar dışsal motivasyon kapsamında değerlendirilebilir (Sağlam, 2007).

#### **2.11.2.1. İç Motivasyon**

İç motivasyon verilen veya amaçlanan faaliyetin yerine getirilmesiyle, tamamlanmasıyla ortaya çıkan mutlulukla alakalıdır. 1940’lardan daha evvel sadece dışsal olarak değerlendirilmiş ancak bu tarihten sonra içsel motivasyonu ele almış olan araştırmacılar ve bilim adamları; ihtiyaç kuramlarının gelişiminde bu konuyu ele almışlardır. İçsel motivasyonda işi yaparken başka sebeplerin etkisinde kalma yoktur. Birey kendi kararlarını vererek hareket eder (Raffini, 1996). Bu davranışın zemin bulması ve bu şekilde hareket etmek bireye yaşantı ve deneyim kazandırmaktadır (Brief ve Aldag, 1976). İş ortamındaki bireye değer katacak yaratıcılık imkanları, ilgili olma, katılım, sorumluluk alma, iş verene diyalog, işin zorluğu, başarı, geri bildirim gibi durumlar iş performansı ile alakalı değişkenlerdir (Mottaz, 1985).

### **2.11.2.2. Dış Motivasyon**

Bireyin dışsal olarak ödül ve ceza yöntemleri ile motive edilmesi durumudur. Bireyin bir davranışı sergilemesi için ona ödüller vermek veya yapmaması durumunda ceza vermeyi kapsar. İşgörenin maaş alması veya fazla çalışmaları durumunda prim verilmesi dışsal motivasyon kapsamına girer. Öğrencilerin sene sonunda çalışmalarından not alması, takdir veya teşekkür belgesi alması bu kavrama örnektir. Ancak başarılı öğrencilerin kendinden emin olması içsel motivasyona girmekle birlikte dıştan güdülenmeye ihtiyacı yoktur (Öncü, 2004).

İçsel motivasyon ve dışsal motivasyon insana etki etmektedir. Ancak bazen dışsal motivasyon içsel motivasyonun yerini alabilmektedir. Birey sevmediği bir işi para karşılığında yapabilmektedir. Birey burada içsel doyum almaktan ziyade dış ödülleri almak için kendini güdülemektedir. Örneğin öğrencinin sadece ödül için öğrencilik yapması öğrenmenin önüne geçmesi durumu bir olumsuz durumdur. Bu dışsal unsurlar içsel unsurların etkisini azaltmaktadır (Gordon, 2015). Burada dikkatli olmakla birlikte öğrenciyi veya işgöreni harekete geçirecek olan güdülenme şeklini iyi belirlemek gerekir. Bunların yer değiştirmesi söz konusu olabilmektedir.

### **2.11.3. Motivasyon Kuramları**

Güdülenme kuramları bireyin davranışlarının sebep olan süreçler hakkında bilgi vermektedir. Alanyazında birçok açıklama ve kuram olan motivasyon kavramı ortak açıklamalar oluşturmak zordur. Hoy ve Miskel (2012) güdülenme kavramını tam teşekküllü ve tüm yönleriyle tanımlamak ortaya koymanın mümkün olmadığını savunmaktadır. İş doyumunu ve güdülenme gibi konulara dair kuram ve açıklamalar birlikte kullanılmakta olup birçok açıklama yapılmıştır. Genel olarak kuramlar kapsam kuramları ve süreç kuramları olarak ele alınmaktadır.

#### **2.11.3.1. Kapsam Kuramları**

Kapsam kuramlarında bireyin ihtiyaç yapısına uygun bakış açısı oluşturarak motivasyon kavramı anlaşılabilirliği açıklanmaktadır. Her kuramda olduğu gibi en iyi görüşün kendilerinde olduğunu ortaya koymaya çalışılmaktadır. Kuramlar müstakil düşünülmelidir. Farklı ihtiyaçları açıklayabilen uygun bakış açılarını sergileyen kuramların incelenmesi daha doğrudur (Rollinson ve Broadfield, 2002). Bu düşünceyi ele almamızın sebebi, eğer yönetici bireyin sahip olduğu özelliklerin

farkında olursa ve onun ihtiyaçlarına karşılık verebilirse bireyi daha iyi yonetebileceği dűřünülmektedir. Yani bireyleri örgüt amaçlarına hizmet ettirebilecektir (Koçel, 2015).

### **2.11.3.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı**

İçerik kuramları içerisinde yer alan gűdűlenme kuramları arasında psikolojik tabanlı olarak ele alınan Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarřisi kuramı en űnlű kuram olarak bilinmektedir. 1940'larda ortaya çıkan ve 1950'lerde klinik ortamlarda kullanılan bir kuram olan Maslow'un kuramı 1960'larda örgüt içindeki insan davranıřını incelemek ve yűnlendirmek amaçlı kullanılmıřtır (Alkibay ve Seler, 1992).

Maslow kuramını iki temel varsayıma dayandırır.

a) İnsanın davranışları ihtiyaçlarını gidermeye yűneliktir.

b) İnsanın ihtiyaçları sırayla giderilmektedir. İhtiyaçlar giderildike bir űst ihtiyaç giderilmeye çalışılır.

**a) Fizyolojik İhtiyaçlar:** Bireyin en azami ihtiyaçları olup en altta bulunan ihtiyaçlarıdır. Yeme, içme, ısınma, dinlenme gibi bireyin yařam faktűriyle alakalı ihtiyaçların olduđu basamaktır (Bingűl, 2016).

**b) Gűvenlik İhtiyacı:** Birey yařam faaliyetini idame ettirmek için fiziksel ihtiyaçlarını karřıladıktan sonra gűven içinde yařamak isteyecektir; hem yařadđđ alanı hem de geleceđđ konusunda gűven oluřmasını isteyecektir ve buna ihtiyaç duyacaktır (űzkalp ve Sabuncuođlu, 1995).

**c) Ait Olma ve Sevgi İhtiyacı:** Ait olma ve sevgi ihtiyacı bireyin sosyal olarak katılım sađlayabileceđđ bir faaliyet içerisinde olma ihtiyacıdır. Ayrıca bir birey sevgi ve saygı içerisinde ilişkiler kurma ihtiyacı bulunmaktadır (Bingűl, 2016 ).

**d) Saygı ve Takdir Edilme İhtiyacı:** İnsan sosyal yűnűnű yařayabilecek imkanlar oluřturmakta veya sosyalleřme imkanı sunan ortamları seçmektedir. Bu sosyal ortamlar içerisinde birey bir yer bulmaya veya yer edinmeye çalıřmaktadır. Bu sosyal yapılarda hiyerarřik bir dűzen olmaktadır. Birey bu hiyerarři içerisinde saygınlık kazanabileceđđ, prestij elde edebileceđđ bir konumda olmaya odaklı bir

ihtiyaç hisseder. İnsanlar kabul görmek, onaylanmak, takdir edilmek ve hayranlık kazanmak ister (Durak, 1998).

**e) Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı:** İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramına göre en üst basamak olarak bu ihtiyaçtan bahsedilmektedir. Her bireyin tamamlanmış olan diğer ihtiyaçlarının akabinde bu ihtiyaç ortaya çıkacaktır. Bu basamakta birey bütün ihtiyaçlardan uzak bir ferahlık ve algı düzeyinde kendini tamamlayacaktır. Birey burada daha aktif ve yapabileceği tüm sınırlarını görebilecek ve gerçek sıfatlarını ortaya koyabilecektir. Daha önceki ihtiyaçlarına takılı kalırken bu basamakta birey tamamen kendi olacaktır. Böylelikle daha aktif ve yeteneklerini gerçekleştirebilecek bir basamakta kendini ortaya koyabilecektir (Özkalp ve Sabuncuoğlu, 1995).

### **2.11.3.2. Süreç Kuramları**

Süreç kuramları motivasyonun oluşmasındaki sebeplerden ziyade motivasyonun oluşma sürecine odaklı olarak ortaya çıkar. Koçel (2015), “Gereksinimler süreç kuramlarında davranışa yönlendiren sebeplerden sadece bir tanesidir.” der. Süreç kuramları bireyi harekete geçiren amaçların nasıl bir süreç içerisinde davranışa döndüğünü incelemekle birlikte bunun sonucunda bireyin nasıl motive edilebileceğini incelemektedir (Eroğlu, 2004). Bunun yanında her insanın ihtiyacı bir olmadığı gibi yaşantısal farklılıklar da değerlendirilmelidir. Dolayısıyla bireyin motive olması konusunda onu etkileyen süreçlerin nasıl olduğunu inceleyen süreç kuramları aynı zamanda bilişsel süreçleri de ele alır (Rollinson ve Broadfield, 2002).

#### **2.11.3.2.1. Beklenti Kuramı**

Beklenti kuramı beklenti ve değer kavramlarının motivasyon kavramıyla iç içe kullanılmasıyla ortaya çıkmış ve motivasyonun bu yönüyle ele alınmasıyla ortaya çıkmıştır. Beklenti kuramı birçok bakış açısıyla değerlendirilmiş ve geliştirilerek ortaya konmuştur. Yapılan araştırmalarda Değer kuramı (Vroom) ve Beklenti kuramı (Lawyer ve Porter) olarak değerlendirilen bu konunun; aşağıda değer ve beklentinin ortak noktaları sıralanmıştır (Eroğlu, 2004):

- Bireyler, diğer davranışlarla kendi davranışlarını karşılaştırır ve doğru sonuçlar ulaşıp ulaşamayacağı düşüncesinin etkisinde kalır.
- Bireyler, sabit bir davranışın istenilen sonuçları vereceğini düşünebilir.

- Diğer etkenler eşit olduğunda, bireyler en verimli sonuca ulaştıracak eylemlerde (davranışlarda) bulunur.

Beklenti kuramları belirli bir davranışın belirli sonuçları olacağı üzerinde durur. Algı, bir davranışın beklenen sonuçlarını tahmin etmek için bilişsel yeteneği ön plana çıkardığı için beklenti kuramlarında önemli bir rol oynar. Beklenti kuramlarına göre, artan istek yükselen performansa olumlu katkıda bulunur. Yükselen iş performansı ile birlikte çalışanın ihtiyaçlarını karşılayacak ödüller (prim vb.) de beraberinde gelecektir. Vroom'un beklenti kuramı, insanların sergilediği davranış sonucunda ödül vb. şeyler elde ediyorsa, benzer davranışı tekrarladığında yeniden ödül beklentisi içine girmesi üzerinde durur. Lawler ve Porter isimli araştırmacılar, Vroom'un ortaya koyduğu motivasyonu etkileyen faktörlere çalışanın yetenekleri, eğitim düzeyi ve teknolojik olanaklar gibi etkenleri de dışsal faktörler olarak eklemiştir. Bu birbirinden farklı değişkenlere göre yapılan davranış belirli bir ödülle sonuçlanacaktır. Sonuç içsel ya da dışsal ödüller olabilmektedir. Burada önemli olan nokta ve Vroom'un modelinden farklı olan bölüm, eşit ödül değişkenidir. Eşit ödülle kastedilen şudur: Bireyler kendi performansını diğerleriyle karşılaştırıp kendi performansının hangi ödülle sonuçlanması gerektiğine karar verir. Eğer bireyin kazanmış olduğu ödül, beklediği ve hak ettiğini düşündüğü ödülünden daha düşük düzeydeyse birey mutlu olmayacak ve güdülenmeyecektir (Koçel, 2015).

Beklenti kuramında ilk bağlantı bireyin çabası ve performansı arasında oluşturulmaya çalışılır. Çalışanın belirlemiş olduğu kendince gayreti performansına etki ettiği gibi, kendisine öyle bir performans ölçütü oluşturulmaktadır. İkinci olarak ise bireyin çabası sonrası elde edeceği ödülle ulaşması durumudur. Birey burada çıktı olarak ödül elde ederse davranışı devam ettirecek, performansını koruyacaktır. Son olarak ise bireyin ödül ile kişisel hedefleri arasındaki ilişki bu kuram için çok önemlidir. Birey istemediği veya kendisini cezbetmeyecek bir ödül elde etmesi onu motive etmeyecektir. Beklenti kuramının motivasyonla arasındaki bağlantısı iş yaşamındaki davranış sistemi ile bireyin katılımındaki ilişkileri ortaya çıkarma konusunda fayda sağlamaktadır. İş doyumunu konusunda bireylerin beklentileri değişebileceği gibi motivasyonları da değişebileceği düşünülmektedir. İş ve iş yeri içerisinde işveren bireylerin beklentileri belirlenmeli ve bu konuda bir amaç belirlenmeli sonuç olarak motivasyonun devam etmesi sağlanmalıdır.

#### **2.11.4. Motivasyonda Teşvik Edici Unsurlar**

Çalışanlar üzerinde yapılan pek çok araştırma, çalışanın tatmin olmasının, işi sevmesi ve verimli olmasıyla arasında paralel bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Çalışanların motivasyonunu sağlayan unsurlar, her birey için farklılık gösterebilmektedir. Bireylerin psikolojik açıdan gösterebileceği çeşitlilik dolayısıyla motive edecek araçlar farklı olabilir. Birey üzerinde motivasyon araçları kullanılırken bireysel farklılıklar göz önünde tutularak uygun araçların seçilmesi gerekir. Fakat motivasyonun sağlanması, bireyin gereksinimlerinin özenle irdelenmesiyle gerçekleşir. Ancak bu durum, işin uzmanı olmak ve çalışanlarla birebir ilgilenmekle sağlanabilir. İnsanları tanımak basit bir iş olmamakla birlikte bu durum herkesin yönetici olamayacağını gösterir. İyi yöneticiler cezalandırıcı davranışlardan ziyade karmaşık insan davranışlarını çözebilme ve anlamlandırabilme yeteneğine sahip kişilerdir. İnsanları motive eden özendirici unsurları tespit etmek amacıyla çalışmalar ve araştırmalar sürekli olarak yapılmaktadır. Toplumlar ve kurumlar da birey gibi sürekli olarak değişim ve gelişim eğilimi göstermektedir. Bu yüzden her bireye, her topluma ve her kuruma kendine has bir motivasyon modeli geliştirmek neredeyse imkansızdır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005). Fakat toplumda kabul görmüş evrensel nitelikteki özendirici unsurlar da motivasyonu sağlamak için kullanılmaktadır. Bu araçlar: ekonomik, psiko-sosyal ve örgütsel araçlar olarak üç şekilde gruplandırılmıştır (Bingöl, 2016).

#### **2.11.5. Motivasyonun Önemi**

Motive olmuş bireylerin, hedeflerine daha kararlı adımlarla giderek, onları gerçekleştirme ihtimallerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. İnsan davranışını önemli ölçüde etkileme gücü olan motivasyon kavramının çalışma hayatında da etkisini göstermesi kaçınılmazdır.

Mesleki motivasyon üzerine yapılan çalışmalar göstermiştir ki mesleki motivasyonun tek başına bir etken olmadığı, çalışma hayatı içindeki diğer faktörlerle de ilişkili olduğu görülmüştür. Ünsar (2011), mesleki motivasyon ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, işlerine tam olarak motive olamamış bireylerin işten ayrılma isteklerinin daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çakar ve Ceylan (2005), iş motivasyonunun çalışan bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi üzerine etkileri araştırması da benzer sonuçlar vermiştir. Çalışmada iş motivasyonu düşük

olan bireylerin örgütsel bağlılıklarının da düşük olduğu gözlenmiştir. Mesleki motivasyon düzeyi yüksek bireylerin, çalışma arkadaşlarıyla sosyal ilişkilerinin; mesleki motivasyonu düşük olanlara göre daha iyi olduğu sonucu Park ve Rainey (2011)'nin yapmış oldukları araştırmalarında tespit edilmiştir. Her işyerinde, motivasyonu bozan farklı koşullar bulunabilir. Bu yüzden iş yerinde motivasyonun tam anlamıyla sağlanması için, çalışan davranışları ve nedenlerini doğru tespit etmek gerekir. Motivasyonla ilgili bu kadar çok kuram geliştirilmesinin nedeni ise, insanın çok karmaşık bir varlık olması ve insan davranışlarının tek bir sebeple açıklanmasının mümkün olmamasıdır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005).

### **2.11.6. Motivasyon ve Performans Arasındaki İlişki**

Çalışanların daha verimli çalışabilmesi için birbiriyle bağlantısı olan motivasyon ve performans ilişkisi oldukça önemlidir. Bireyin yaptığı işi hem desteklemekte hem de performansını direkt olarak etkilemektedir. İşgörenler belirli bir işi yapabilmeleri ve istenilen davranışı sergileyebilmeleri için belli bir motivasyona ihtiyaç duyarlar (Kırcı, 2010). Performans kavramı bireyin kişisel çabasıyla veya yapısıyla sonuç doğurmaktadır. Doğru performansı sağlamak için sadece iyi bir motivasyonun olması yeterli değildir. Önen ve Tüzün (2005) performansı, motivasyonun yetenek ile bir araya gelmesi sonucu ortaya çıkan sonuç olarak ifade etmiş ve aşağıdaki gibi formüle etmiştir:

$$\text{Performans} = \text{Yetenek} \times \text{Motivasyon}$$

Yener (2007) performans kabiliyetinin doğuştan getirilen ve belli eğitimlerle geliştirilen; ayrıca bireyin istekliliği ve motivasyonu ile birleşmesinden oluşan yetenek olduğunu söylemektedir. Bu durumda performans, motivasyon durumuyla artan bir yeteneğin ortaya çıkmasıdır. Farklı bir ifadeyle ortaya koymak gerekirse, bireyden istenen performansın yerinde ortaya çıkması için gerekli yeteneğin geliştirilip motivasyon ile beslenmesi gerekmektedir. Motivasyonu yüksek olan bireyler iş ortamında hedefine odaklı, hırslı ve karşısına çıkan problemlerin üstesinden gelebilecek gücü kendisinde hisseden bireylerdir. Bu çalışanlar sorumluluktan kaçamayan ve başarıya odaklı olarak hareket eden bireylerdir (Önen ve Tüzün, 2005). İş ortamında bulunan çalışanlar motivasyonları düşükse mesleklerine karşı yaratıcılıkları düşük, gerekli sadakati sağlamada zorluk çekip



girişimden uzak bir ruh halinde olacaklardır. Hem beden hem de ruh olarak kendilerini işlerine odaklı olamayacaklardır (Kırcı, 2010).

### **2.11.7 Öğretmen Motivasyonu**

Eğitim seviyesi, ülkeler arasındaki ekonomik ve refah yarışı devam ettikçe göz önünde bulundurulmuş bir konudur. Bu konu içerisinde konumlanan öğretmenin, motivasyon durumu da söz konusu olmaktadır. Öğretmenlerin eğitim sürecinde katılım sergilerken motivasyon olarak yüksek olmaları, işten aldıkları doyum ve sergiledikleri performans arasında önemli bir ilişki vardır. Bunun yanında öğretmenlerin motivasyonunun iyi olması öğrencilerin de başarısını olumlu etkilemektedir (Yılmaz, 2009). Okul içinde yönetimle birlikte öğretmenin duygusu ve öğrencilerin coşkusu oldukça önemlidir. İyi bir eğitim için öğrencilerin gelişimlerini desteklemek adına motivasyon önemli bir yerde bulunmaktadır. Büyükses (2010), kişinin mesleki başarısı için meşğine karşı oluşturduğu tutum ve duyguların yanında mesleğini sürekli olarak yapabilmesi için sahip olduğu motivasyonun önemli olduğunu belirtmiştir. Öğretmenlik mesleğinde de öğrenci, veli, yönetim ve müfredat gibi değişkenlerin söz konusu olması yapılacak çalışmalara motivasyonel olarak hazır olmak ve bu motivasyonu devam ettirmek önemlidir.

Öğretmenlik mesleğinde motivasyon olarak, hem iç hem de dış motivasyon durumları önem arz eder. Bu motivasyon durumlarının bireyin gelişimi için var olan koşullara göre değişebilir. Bunun yanında beklenen durum ise öğretmenlerin içsel motivasyonlarıyla mesleklerini yerine getirmeleridir (Yazıcı, 2009). İnsanın gelişimi için belirli seviyelerden bireyi alıp üst seviyelere taşımakta olan öğretmenlik mesleği doyum ve mutluluk olmadığı durumda öğrencilerin gelişim durumlarında pürüzler oluşabilir. Bireysel farklılıklar olsa da her birey yaptığı davranışın ve işin takdiri ile mutlu olacaktır. Bu takdir bireyin motive olmasına katkı sağlayacaktır. Aypay'ın (2011) yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin iyi ve mesleğinde başarılı bir öğretmene olabilmeleri adına belirlenen şartlardan bir tanesi mesleki motivasyonun iyi olmasıdır. Bundan dolayı başarılı olabilmek için okullar mesleğine bağlı ve mesleki motivasyonları yüksek olan öğretmenlerle çalışmaları gerekmektedir. Bunun dışında hedeflerine ulaşmaları imkânsızdır (Küçük, 2008).

Özdoğru ve Aydın (2012), yapmış olduğu araştırmada ilköğretim öğretmenlerinin okul içerisinde karara katılma durumlarında, karara katıldıkça mesleki motivasyonlarının arttığı ortaya çıkmıştır. Sapkale (2009) yaptığı çalışmada öğretmenlerin motivasyon düzeyleri ile öğretmeye karşı var olan tutumları arasındaki ilişkinin pozitif yönde olduğu ortaya çıkmıştır.

Okulda kurulan motivasyon sistemi düzenli bir şekilde işlerse yönetici, öğretmen ve öğrenciler değişse bile bu sistem bozulmadan devam eder. Bu da ancak kurulan motivasyon sistemlerinin çok sık değişim geirmemesiyle mümkündür. Okullardaki motivasyon sisteminde bir diğer önemli faktör de “okul iklimi” kavramıdır. Öğretmenlerin okul ortamında kendilerini güvende ve rahat hissetmeleri, yaptıkları işten haz duymaları, çevreden, öğrencilerden ve velilerden saygı sevgi görmeleri, örgütleri ile bütünleşmeleri için önemlidir. Böylece öğretmen kendini hem mesleğini hem de okulun bir parçası olarak hisseder. Bu noktada da ortaya “özdeşleşme” kavramı çıkmaktadır. Çalıştığı okulun hedefleri ile kendi düşünceleri arasında ortak bir bağ kurup, davranışlarını bu anlamda kurumun belirlediği tutumlara benzetmeye çalışırsa, öğretmen çalıştığı kurum ile özdeşlemiş olur. Özdeşleşme yaygın bir biçimde örgütün ulaşmaya çalıştığı hedefler ve çıkarlar doğrultusunda çalışmayı harekete geçiren motivasyon ile ilişkilendirilmektedir. İş motivasyonunun yükselmesiyle özdeşleşme artarken örgütüyle özdeşleşen öğretmenlerin de motivasyon düzeylerinin yükselerek performanslarına olumlu yönde katkı sağladığı söylenebilir. Özdeşleşme düzeyinin iyileştirilmesi adına öğretmenlerin okulu benimsemeleri ve içselleştirmelerine yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Bu noktada öğretmenlerin kararlara katılım sağlayabilmesi için daha özerk koşullara sahip olmaları gerekmektedir. Öğretmenler eğitim sistemindeki bütün paydaşlarla sık sık etkileşime geçebilmelidir. İş doyumunu, liderlik, çalışma performansı, örgütsel vatandaşlık gibi çeşitli örgüte ait davranış unsurlarıyla olan ilişkiler de öğretmen için önemlidir (Argon ve Ekinci ,2016).

Eğitim politikalarında sürekli yapılan değişiklikler sonucunda ulusal bir eğitim politikasının belirlenememesi ve istenilen başarı düzeyinin yakalanamayışı, bunula birlikte internet, bilgisayar gibi teknolojik unsurların öğretmenin yerini doldurabileceği düşüncesi, öğretmenlerin toplum nezdinde hak ettiği saygınlığın azalmasına sebep olduğu ifade edilebilir. Medyada öğretmenlerle ilgili çıkan hoş olmayan haberlerin fazlaca yer bulması, bu haberlerdeki istisna olayların geneli

kapsadığı algısına yol açması da öğretmenlerin toplumdaki değerini düşürmektedir. Öğrenci ve okul konulu dizi ve filmlerde öğretmenlerin genellikle kolayca dalga geçilebilecek, şaka yapılabilecek hatta kavga edilebilecek bireyler olarak yansıtılması, karizması olmayan, komik ve ilginç tipler olarak gösterilmesi mesleğin kutsallığını ve saygınlığını her geçen gün daha da azaltmaktadır. Toplum içinde mesleğine yakışmayan davranışlarda bulunan öğretmenler de yine bu saygınlığın azalmasına sebep olmaktadır.

## **2.12. Literatür İle İlgili Yapılmış Araştırmalar**

### **2.12.1. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yapılmış Araştırmalar**

Gören (2012)'de yaptığı çalışmasında, ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini tespit etmeyi, örgütsel bağlılık düzeylerinin duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarında anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini araştırmıştır. Buna göre yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde cinsiyet, medeni durum, yaş, çocuk sayısı, toplam hizmet süresi, kademe ve bulunduğu kademedeki hizmet süresi, branş, eğitim-öğretim durumu, okulla aynı ilçede ikamet edip etmediğiyle birlikte Aydın' da geçen hizmet süresi, şu anda çalıştığı kurumdaki hizmet süresi gibi değişkenler arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığını saptamayı amaçlamıştır. Katılımcıların araştırmanın sonucunda saptanan, örgütsel bağlılık genel ortalaması "Az Katılıyorum" düzeyinde olmuştur. Diğer bir ifadeyle, düşük örgütsel bağlılık görülmüştür. En yüksek örgütsel bağlılık, alt boyutları bakımından değerlendirildiğinde "duygusal bağlılık" boyutunda saptanmıştır. Bunu sırasıyla "normatif bağlılık" ve "devamlılık bağlılığı" izlemektedir.

Öğretmenlerin buldukları okul kültürü içerisinde örgütsel bağlılığın nasıl bir durum içerdiğini araştıran Sezgin (2010), örgütsel bağlılığın örgütsel bağlılığı yordadığı sonucuna ulaşmıştır.

Okullarda görev yapan yöneticilerin örgütsel bağlılıklarını araştıran Demir (2013) yöneticilerin örgütsel bağlılıkları duygusal alt boyutunda zayıf, normatif ve devam alt boyutlarında orta seviyede saptanmıştır.

Akar (2014) okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıklarını araştırmıştır. Sonuç olarak yöneticilerin duygusal alt boyutunda üst, normatif alt boyutunda orta, devam alt boyutunda düşük seviyede oldukları saptanmıştır.

Yıldız (2013)'ın yapmış olduğu araştırma, katılımcıların örgütsel bağlılık ile iş stresi düzeyleri arasında düşük düzeyde, iş doyum düzeyleri ile iş stresi arasında orta düzeyde negatif ilişki olduğu şeklinde sonuçlanmıştır.

Durna ve Eren (2006) tarafında yapılan örgütsel bağlılık kapsamındaki, üç bağlılık ekseninde örgütsel bağlılık adlı çalışmada, değişkenler arasında bir farklılık bulunmamıştır.

Sanayi alanında mobilya üretim merkezlerinde örgüt ikliminin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini araştıran Akbaş (2010), örgüt ikliminin örgütsel bağlılığa etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa yönelik algı düzeyini inceleyen Nartgün ve Menep (2010) öğretmenlerin örgütsel bağlılığa karşı demografik özelliklerin anlamlı bir farklılık oluşturmadığı saptanmıştır.

Temel eğitim kurumlarında okul müdürlerinin vizyon sahibi liderlik özelliklerinin olması ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını inceleyen Babil (2009), örgütsel bağlılığın vizyon sahibi olup olmamaya alakalı olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Mercan'ın (2006) yaptığı araştırmada öğretmenlerde örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık adlı çalışmada okula bağlılık duyan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları da olumlu olacak diye bir sonuç çıkmamıştır. Öğretmenlerin okula bağlılıkları arttıkça huzuru daha ön planda tuttukları ve okul ortamının bozulmaması için susmayı tercih ettikleri ve tavizler verdikleri sonucuna ulaşmıştır.

Balay (2000), müdür ve öğretmenlerdeki örgütsel bağlılık adlı çalışmada, çalışanların örgütü benimsemesi örgütsel bağlılığı arttırdığı yönünde sonuç elde etmiştir.

Gündoğan (2009)'ın çalışmasında, katılımcıların duygusal ve devamlılık bağlılığının yüksek, normatif bağlılık düzeyinin ise düşük olduğu belirlenmiştir. Duygusal bağlılık alt boyutunun görev yeri, medeni durum, yaş, eğitim durumu ve hizmet süresi değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu bulunmuştur. Devamlılık

bağlılığı boyutu ise cinsiyet, yaş ve hizmet süresi değişkenlerinde anlamlı bulunmuştur. Normatif bağlılık boyutunun sadece cinsiyet değişkeni ile anlamlı bir ilişkisi vardır. Unvandaki hizmet süresinin hiç bir bağlılık boyutu ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkide olmadığı anlaşılmıştır. Sözü edilen diğer üç bağlılık boyutu arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

### **2.12.2 Mesleki Motivasyon İle İlgili Yapılmış Araştırmalar**

Polat (2010)'ın yapmış olduğu “Okul Öncesi Yöneticilerinin Kullandıkları Yönetimsel Güç Kaynaklarına İlişkin Öğretmen Algıları ile Öğretmen Motivasyonu Arasındaki İlişki” araştırmasında, katılan öğretmenlerin motivasyon düzeyleri genel olarak yüksek bulunmuştur. Motivasyonun alt kapsamı bakımından da öğretmenlerin içsel motivasyonları dışsal motivasyon düzeylerinden daha yüksek tespit edilmiştir. Bu sonuç, öğretmenlerin çalıştığı kurumlarda mesleklerini yaparken yönetici davranışlarının motivasyonlarını olumlu olarak etkilediği fakat mesleki bireysel motivasyonlarının yöneticilerin olumlu bir katkısı olmadığı durumda da yüksek olduğunu göstermiştir. Öğretmenlerin mesleklerini “yapılmaya değer” buldukları fakat çalıştıkları kurumdan emekli olmaya yönelik kaygılarının olduğu, araştırmanın ortaya çıkardığı önemli sonuçlardan biridir.

Bektaş (2010) tarafından yapılan “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sosyal İletişim Becerileri ile Öğretmen Motivasyonu Arasındaki İlişki” araştırmasında, ilköğretim öğretmenlerinin motivasyon genel düzeyi incelendiğinde; “Yönetici ile Çalışma” alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. “Yönetici Saygısı” ve “ Yönetici-Bireysel İhtiyaç İlişkisi” alt boyutlarına ait ortalama değerler, diğer alt boyutlara göre daha düşük seviyede gözlenmiştir. “Yönetici ile Çalışma” boyutundaki faktörlerden; “okul yöneticisinin sosyal ilişkilerde başarılı olması”, “yöneticinin, öğretmenin başarılı çalışmalarını takdir etmesi”, “öğretmenin çalışmalarına karşı ilgili olması”, “öğretmene gurur duyacağı bir görev vermesi”, “öğretmeni yaptığı işin önemli olduğuna inandırması”, “çalışırken işini zevkle yapmasını sağlaması” ve “demokratik tutum sergilemesi” motivasyonu yükselten unsurlar olarak ifade edilebilir.

Bilegt (2012) tarafından yapılan “Örgüt Kültürü ile Çalışan Motivasyonu Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma” adlı çalışma, örgüt kültürünün, çalışanların motivasyonunda önemli rol oynadığı genel sonucunu ortaya koymuştur. Tezin başlığında da ifade

edildiği üzere örgüt kültürü ve motivasyon arasında pozitif eğilimli bir ilişkiyi var olduğu ispatlanmıştır.

Canpolat (2012) tarafından yapılan “Öğretmen Kariyer Basamakları Uygulaması ile Öğretmen Motivasyonu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler” araştırmasında, öğretmenlerin motivasyon ölçeğine verdikleri yanıtların ortalaması genel olarak yüksek düzeydedir. Bu araştırmaya katılan öğretmenlerin içsel motivasyonları yüksek düzeydedir. Diğer branş öğretmenlerine göre sınıf öğretmenlerinin içsel motivasyonları daha yüksektir. Hizmet süresi 21 yıl ve üstü olan öğretmenlerin içsel motivasyon düzeyleri hizmet süresi 21 yıldan az olan öğretmenlerden daha yüksektir. Uzman öğretmenlerin içsel motivasyonları ise normal öğretmen statüsündeki meslektaşlarından yine daha yüksek düzeydedir. Bu gözlemlerden yola çıkarak kariyer basamakları uygulamalarının öğretmenlerin içsel motivasyonlarını yükselttiği sonucuna varılabilir. Cinsiyet, yaş, eğitim durumu, görev yeri, çalışılan okuldaki hizmet süresi değişkenlerinin içsel motivasyon boyutu ile arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

# ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

## YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni ve örneklemini, verilerin toplanması, toplanan verilerin analiz ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

### 3.1. Araştırma Modeli

Araştırma, ilkokullarda görev yapan yöneticiler ve sınıf öğretmenlerinin demografik özellikleri, örgütsel bağlılık düzeyleri ile mesleki motivasyonları arasındaki ilişki düzeyini incelemek amacıyla ilişkisel tarama modeliyle yapılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha fazla değişken arasındaki birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemek amacıyla kullanılan araştırma modelidir. Bu tür bir düzenlemede aralarında ilişki aranacak değişkenler, tekil taramada olduğu gibi ayrı ayrı sembolleştirilir. Bu sembolleştirme ilişkisel çözümlenmeyi sağlayacak şekilde yapılmalıdır.

Bu çözümleme iki farklı yolla yapılabilmektedir,

- Karşılaştırma yolu
- Korelasyon türü

Karşılaştırma türü ilişkisel tarama denemesi olmayan ancak ona çok yakın bir araştırma şeklidir. Bu tarama ile neden sonuç ilişkileri kestirimden fazla bir sonuç elde edilmez. En az iki değişken vardır. Bağımlı ve bağımsız değişken olarak nitelendirilir. Korelasyon ile bu iki değişken arasındaki karşılıklı ilişki miktarını, düzeyini ve anlamlılığını gösterir. Bir araştırmada korelasyon türüyle ilişki arandığında 3 durum ortaya çıkar.

- İki değişken arasında bir ilişki yoktur.
- Değişkenler doğru orantılıdır.
- Değişkenler ters orantılıdır.

İki değişken arasında ilişki olmadığında bulunacak olan korelasyon katsayısı sıfır veya sıfıra yakın bir değer alır. Değişkenler doğru orantılı bir ilişki içerisinde ise değişkenlerden birinin değeri artarken diğerinin ki de artar veya birinin değeri

azalırken diğzerinin ki de azalır. Bu ilişkinin düzeyi doğru orantılı ve işareti pozitif (+) olarak belirtilir ancak ayrıca belirtilmez. Son olarak bir değışkendeki artan değerlere karşılık öteki değışkenin aldığı değerler azalıyorsa, bu iki değışken arasında ters ilişki vardır ancak bu kez ilişkinin işareti negatif (-) olur ve ilişki katsayısı ile birlikte verilmektedir (Karasar, 2006: 81).

### **3.2. Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evrenini İstanbul ilindeki resmi ilkokullarda görev yapan yöneticiler ve sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Örneklem ise İstanbul ilinin Bayrampaşa ve Esenler ilçesindeki ilkokullar arasından seçilmiş 35 ilkokulda görevli 150 yönetici ve 300 sınıf öğretmeninden oluşmaktadır.

### **3.3. Veri Toplama Aracı**

#### **3.3.1. Demografik Bilgi Formu**

Araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formunda ilk olarak araştırmanın amacının belirtildiği ve uygulamada dikkat edilecek hususlar hakkında bir açıklamaya yer verilmiştir. Bu formda araştırmanın güvenliği sebebiyle soruların içten ve sağlıklı cevaplandırılması için katılımcıların isimleri sorulmamıştır. Demografik bilgi formunda sorulan sorular Ekler bölümünde verilmiştir.

#### **3.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği**

Bu çalışmada Balay (2000), tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin üç alt boyutu bulunmaktadır. Bunlar uyum, özdeşleşme, ve içselleştirme boyutudur. Ölçek beşli likert tipi olup, 27 maddeden oluşmaktadır.

Örgütsel bağlılık ölçeği üç faktörlü bir ölçektir. Her bir faktör için güvenilirlik göstergesi olarak iç tutarlılık katsayısı ve bu amaçla madde toplam korelasyonu hesaplanmıştır. Madde toplam korelasyonları birinci faktör için .38 ile .68, ikinci faktör için .33 ile .75 ve üçüncü faktör için .53 ile .83 arasında değişmektedir. Buna göre, ölçekte yer alan maddelerin, iyi derecede ayırt edici oldukları söylenebilir. Birinci faktör için hesaplanan alfa kat sayısı .79 iken, aynı kat sayı ikinci faktör için .89 ve üçüncü faktör için .93'dür (Balay, 2000: 125-126).

Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin değerlendirme aralığı Tablo 3.1'de gösterilmiştir.



**Tablo 3.1: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Seçeneklerine İlişkin Sınırlar ve Düzeyler**

Seçenekler	Sınırlar	Düzeyler
(5) Tam Katılıyorum	4,21-5,00	Çok Yüksek
(4) Çok Katılıyorum	3,41-4,20	Yüksek
(3) Orta Düzeyde Katılıyorum	2,61-3,40	Orta
(2) Az Katılıyorum	1,81-2,60	Düşük
(1) Hiçbir Katılmıyorum	1,00-1,80	Çok Düşük

Tablo 3.1 incelendiğinde, ölçekteki her bir maddeye verilen yanıt kodları bu derecelere uygun olarak olumsuzdan olumluya doğru 1.00 ile 5.00 arasında değişmektedir. Ölçme aracında yer alan aralıkların eşit olduğu (4/5) varsayımından hareket ederek önce seçeneklere ilişkin alt ve üst sınırlar belirlenmiştir. Aritmetik ortalamalar yorumlanırken aralıklar; 1.00-1.80 “çok düşük”, 1.81-2.60 “düşük”, 2.61-3.40 “orta”, 3.41-4.20 “yüksek”, 4.21-5.00 aralığı ise “çok yüksek” olarak değerlendirilmiştir.

### 3.3.3. Mesleki Motivasyon Ölçeği

Mesleki motivasyon ölçeği Ceviz (2018) tarafından geliştirilmiştir. Mesleki motivasyon ölçeğinin güvenilirliği ve geçerliliğini bulmak amacıyla yapılan faktör analizleri sonucu, ölçekte 5 boyut ortaya çıkmıştır. Ölçekte açıklanan toplam varyans % 66,05 olarak hesaplanmıştır. Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı ise .95 KMO değeri 0,93 olarak bulunmuştur. Ölçek 30 maddeli bir ölçek olup, likert tipi ölçektir (Ceviz, 2018). Ölçeğin 5 alt boyutu bulunmaktadır ve bu alt boyutlar aşağıda verilmiştir;

- Mesleğin yapılmasından duyulan keyif
- Mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer
- Mesleğe duyulan bağlılık
- Mesleki fedakârlık ve özveri
- Başkalarının yaşamına duyulan katkı

Mesleki motivasyon ölçeğine ilişkin değerlendirme aralığı Tablo 3.2’de gösterilmiştir.

**Tablo 3.2: Mesleki Motivasyon Ölçeği Seçeneklerine İlişkin Sınırlar ve Düzeyler**

Seçenekler	Sınırlar	Düzeyler
(5) Tamamen Katılıyorum	4,21-5,00	Çok Yüksek
(4) Katılıyorum	3,41-4,20	Yüksek
(3) Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	2,61-3,40	Orta
(2) Katılmıyorum	1,81-2,60	Düşük
(1) Hiçbir Katılmıyorum	1,00-1,80	Çok Düşük

Tablo 3.2 incelendiğinde, ölçekteki her bir maddeye verilen yanıt kodları bu derecelere uygun olarak olumsuzdan olumluya doğru 1.00 ile 5.00 arasında değişmektedir. Ölçme aracında yer alan aralıkların eşit olduğu (4/5) varsayımından hareket ederek önce seçeneklere ilişkin alt ve üst sınırlar belirlenmiştir. Aritmetik ortalamalar yorumlanırken aralıklar; 1.00-1.80 “çok düşük”, 1.81-2.60 “düşük”, 2.61-3.40 “orta”, 3.41-4.20 “yüksek”, 4.21-5.00 aralığı ise “çok yüksek” olarak değerlendirilmiştir.

#### **3.4. Verilerin Toplanması**

Araştırma, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında İstanbul ilindeki resmi ilkokullarda görev yapan yöneticileri ve sınıf öğretmenlerini kapsamaktadır. Araştırma basit rastgele örneklem seçme yöntemi ile belirlenen Esenler ilçesinde 20, Bayrampaşa ilçesinde 15 ilkokulda çalışan yöneticilerden ve sınıf öğretmenlerinden seçilmiştir.

Verileri toplamak amacıyla yönetici ve öğretmenlere Demografik Bilgi Formu, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Mesleki Motivasyon Ölçeğinden oluşan üç sayfalık veri toplama aracı kullanılmıştır. 450 kişiye uygulanan veri toplama aracı 427 tanesi tam olarak doldurulmuş ve bunların 23 tanesi eksik doldurulduğu için değerlendirilmemiş ve veri setinden çıkartılmıştır.

#### **3.5. Verilerin Analizi**

Araştırmada elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kolmogorov-Smirnov analizi sonuçları Tablo 3.3’de gösterilmiştir.

**Tablo 3.3: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Kolmogorov-Smirnov Analiz Sonuçları**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Sd	Sig.	Statistic	Sd	Sig.
<b>Örgütsel Bağlılık Ölçeği</b>	,192	438	,057	,992	438	,051

a. Lilliefors Significance Correction

Tablo 3.3 incelendiğinde, örgütsel bağlılık ölçeğinden elde edilen puanların normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda dağılımın normal dağılımdan farklılığı anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

**Tablo 3.4: Mesleki Motivasyon Ölçeği Kolmogorov-Smirnov Analiz Sonuçları**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Sd	Sig.	Statistic	Sd	Sig.
<b>Mesleki Motivasyon Ölçeği</b>	,191	438	,061	,992	438	,053

a. Lilliefors Significance Correction

Tablo 3.4 incelendiğinde, mesleki motivasyon ölçeğinden elde edilen puanların normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda dağılımın normal dağılımdan farklılığı anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

Araştırma ilk olarak ölçek ve toplanan süreksiz değişkenlere ilişkin frekans ve yüzdeler bulunmuş ve bu sonuçlar bulgular bölümünde tablo şeklinde belirtilmiştir. Araştırmanın bir sonraki aşamasında ölçekler ve toplanan süreksiz değişkenlere göre araştırmanın sürekli değişkeni olan Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Mesleki Motivasyon Ölçeği puanlarının ortalamalarının farklılıklarını saptamak üzere parametrik hipotez testleri kullanılmıştır. Süreksiz değişkenlerin iki kategorili olduğu durumlarda farklılıkları saptamak üzere bağımsız örneklem t-test kullanılmıştır. Süreksiz değişkenin üç ve daha fazla olduğu durumlarda sürekli değişkenlere göre ortalamaları arasındaki farklılıkları saptamak üzere Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmıştır. ANOVA’da anlamlı çıkan sonuçlar, süreksiz değişkenin kategorileri arasındaki farklılıkları göstermektedir. Bu farklılığın hangi yönde ve nitelikte olduğunu belirlemek için tamamlayıcı analizler (post-hoc) yapılmıştır.

Örgütsel bağıllık ile mesleki motivasyon arasındaki ilişki pearson korelasyon analizi ile test edilmiştir.

Araştırmanın son kısmında tüm sonuçlar tek yönlü olarak sınanmış ve anlamlılık düzeyi en az 0.05 olarak kabul edilmiştir. Araştırmanın tüm istatistiksel analizleri SPSS.25 programı ile gerçekleştirilmiştir.



## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR

#### 4.1. İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının Betimsel İstatistik Analizi Sonuçları

**Tablo 4.1: İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının Betimsel İstatistik Analizi Sonuçları**

Alt Boyutlar	N	X	Ss
Uyum boyutu	145	1,6164	,63715
Özdeşleşme boyutu	145	3,8733	,81809
İçselleştirme boyutu	145	4,3398	,59033
<b>Toplam Örgütsel Bağlılık</b>	<b>145</b>	<b>3,3946</b>	<b>,39858</b>

Tablo 4.1 incelendiğinde ilkokul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları genel toplamda ( $X=3,3946$ ) orta, uyum alt boyutunda ( $X=1,6164$ ) çok düşük, özdeşleşme alt boyutunda ( $X=3,8733$ ) yüksek, içselleştirme alt boyutunda ( $X=4,3398$ ) çok yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

#### 4.2. İlkokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyonlarının Betimsel İstatistik Analizi Sonuçları

**Tablo 4.2: İlkokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyonlarının Betimsel İstatistik Analizi Sonuçları**

Alt Boyutlar	N	X	Ss
Mesleğin yapılmasında duyulan keyif	145	4,6251	,50010
Mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer	145	4,0400	,90203
Mesleğe duyulan bağlılık	145	2,0014	,97738
Mesleki fedakarlık ve özveri	145	4,3779	,55733
Başkalarının yaşamına duyulan katkı	145	3,7793	,88951
<b>Toplam Mesleki Motivasyon</b>	<b>145</b>	<b>4,0469</b>	<b>,34704</b>

Tablo 4.2 incelendiğinde ilkokul yöneticilerinin mesleki motivasyonları genel toplamda ( $X=4,0469$ ) yüksek, mesleğin yapılmasında duyulan keyif alt boyutunda ( $X=4,6251$ ) çok yüksek, mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer alt

boyutunda ( $X=4,0400$ ) yüksek, mesleğe duyulan bağlılık alt boyutunda ( $X=2,0014$ ) düşük, mesleki fedakarlık ve özveri alt boyutunda ( $X=4,3779$ ) çok yüksek, başkalarının yaşamına duyulan katkı alt boyutunda ( $X=3,7793$ ) yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

#### 4.3. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Betimsel İstatistik Analizi Sonuçları

**Tablo 4.3: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Betimsel İstatistik Analizi Sonuçları**

Alt Boyutlar	N	X	Ss
Uyum boyutu	293	1,7701	,71544
Özdeşleşme boyutu	293	3,2564	,85051
İçselleştirme boyutu	293	3,5327	,88711
<b>Toplam Örgütsel Bağlılık</b>	<b>293</b>	<b>2,9286</b>	<b>,50107</b>

Tablo 4.3 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları genel toplamda ( $X=2,9286$ ) orta, uyum alt boyutunda ( $X=1,7701$ ) çok düşük, özdeşleşme alt boyutunda ( $X=3,2564$ ) orta, içselleştirme alt boyutunda ( $X=3,5327$ ) yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

#### 4.4. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonlarının Betimsel İstatistik Analizi Sonuçları

**Tablo 4.4: Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonlarının Betimsel İstatistik Analizi Sonuçları**

Alt Boyutlar	N	X	Ss
Mesleğin yapılmasında duyulan keyif	293	3,9135	,39963
Mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer	293	4,4238	,54860
Mesleğe duyulan bağlılık	293	3,5939	,91642
Mesleki fedakarlık ve özveri	293	2,5201	,96446
Başkalarının yaşamına duyulan katkı	293	4,0997	,58254
<b>Toplam Mesleki Motivasyon</b>	<b>293</b>	<b>4,4189</b>	<b>,65333</b>

Tablo 4.4 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyonları genel toplamda ( $X=4,4189$ ) çok yüksek, mesleğin yapılmasında duyulan keyif alt

boyutunda ( $X=3,9135$ ) yüksek, mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer alt boyutunda ( $X=4,4238$ ) çok yüksek, mesleğe duyulan bağlılık alt boyutunda ( $X=3,5939$ ) yüksek, mesleki fedakarlık ve özveri alt boyutunda ( $X=2,2501$ ) düşük, başkalarının yaşamına duyulan katkı alt boyutunda ( $X=4,0997$ ) yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

#### 4.5. İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

##### 4.5.1. İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

İlkokul yöneticilerinin örgütsel bağlılıklarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 4.5’de verilmiştir.

**Tablo 4.5: İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	X	Ss	t	Sd	P																																
Uyum boyutu	Kadın	52	1,4904	,47797	-1,845	142	,067																																
	Erkek	92	1,6929	,70477				Özdeşleşme boyutu	Kadın	52	3,9880	,87141	1,283	142	,202	Erkek	92	3,8057	,78782	İçselleştirme boyutu	Kadın	52	4,4353	,59581	1,504	142	,135	Erkek	92	4,2816	,58499	Toplam Örgütsel Bağlılık	Kadın	52	3,4302	,38463	,815	142	,416
Özdeşleşme boyutu	Kadın	52	3,9880	,87141	1,283	142	,202																																
	Erkek	92	3,8057	,78782				İçselleştirme boyutu	Kadın	52	4,4353	,59581	1,504	142	,135	Erkek	92	4,2816	,58499	Toplam Örgütsel Bağlılık	Kadın	52	3,4302	,38463	,815	142	,416	Erkek	92	3,3736	,40893								
İçselleştirme boyutu	Kadın	52	4,4353	,59581	1,504	142	,135																																
	Erkek	92	4,2816	,58499				Toplam Örgütsel Bağlılık	Kadın	52	3,4302	,38463	,815	142	,416	Erkek	92	3,3736	,40893																				
Toplam Örgütsel Bağlılık	Kadın	52	3,4302	,38463	,815	142	,416																																
	Erkek	92	3,3736	,40893																																			

Tablo 4.5 incelendiğinde, ilkokul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları genel toplamda ( $t(142)=,815, p>.05$ ) ve uyum alt boyutunda ( $t(142)=-1,845, p>.05$ ), özdeşleşme alt boyutunda ( $t(142)=1,283, p>.05$ ), içselleştirme ( $t(142)=1,504, p>.05$ ) alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

#### 4.5.2. İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular

İlkokul yöneticilerinin örgütsel bağlılıklarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 4.6’da verilmiştir.

**Tablo 4.6: İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının Medeni Durum Değişkenine Göre t-testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	X	Ss	T	Sd	P
Uyum boyutu	Evli	108	1,6574	,68835	1,328	143	,186
	Bekar	37	1,4966	,44242			
Özdeşleşme boyutu	Evli	108	3,8426	,77873	-,771	143	,442
	Bekar	37	3,9628	,92930			
İçselleştirme boyutu	Evli	108	4,3148	,56853	-,870	143	,386
	Bekar	37	4,4128	,65260			
Toplam Örgütsel Bağlılık	Evli	108	3,3875	,39142	-,366	143	,715
	Bekar	37	3,4154	,42365			

Tablo 4.6 incelendiğinde, ilkokul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları genel toplamda ( $t(143)=-,366, p>.05$ ) ve uyum alt boyutunda ( $t(143)=1,328, p>.05$ ), özdeşleşme alt boyutunda ( $t(143)=-,771, p>.05$ ), içselleştirme ( $t(143)=-,870, p>.05$ ) alt boyutlarında medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir

#### 4.5.3. İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular

İlkokul yöneticilerinin örgütsel bağlılıklarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.7’de verilmiştir.



**Tablo 4.7: İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları**

Alt Boyutlar	Yaş	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı					
					KT	Sd	KO	F	P	
Uyum boyutu	21-30	7	1,8036	,66480	G.Arası	,426	3	,142	,345	,793
	31-40	73	1,5788	,59384	G.İçi	58,032	141	,412		
	41-50	54	1,6505	,68006	Toplam	58,458	144			
	50 ve üstü	11	1,5795	,74009						
	Toplam	145	1,6164	,63715						
Özdeşleşme boyutu	21-30	7	3,3214	1,08459	G.Arası	2,303	3	,768	1,151	,331
	31-40	73	3,8870	,77032	G.İçi	94,072	141	,667		
	41-50	54	3,9074	,80797	Toplam	96,375	144			
	50 ve üstü	11	3,9659	,98440						
	Toplam	145	3,8733	,81809						
İçselleştirme boyutu	21-30	7	4,0649	,71719	G.Arası	,650	3	,217	,617	,605
	31-40	73	4,3724	,56816	G.İçi	49,532	141	,351		
	41-50	54	4,3215	,59880	Toplam	50,182	144			
	50 ve üstü	11	4,3884	,64806						
	Toplam	145	4,3398	,59033						
Toplam Örgütsel Bağlılık	21-30	7	3,1746	,26164	G.Arası	,365	3	,122	,762	,517
	31-40	73	3,4008	,40756	G.İçi	22,511	141	,160		
	41-50	54	3,4074	,40534	Toplam	22,876	144			
	50 ve üstü	11	3,4310	,37853						
	Toplam	145	3,3946	,39858						

Tablo 4.7'deki ANOVA testi sonucu incelendiğinde ilkökul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları genel toplamda ( $F(3,141)=,762, p>.05$ ) ve uyum alt boyutunda ( $F(3,141)=,345, p>.05$ ), özdeşleşme boyutunda ( $F(3,141)=1,151, p>.05$ ), içselleştirme ( $F(3,141)=,617, p>.05$ ) alt boyutlarında yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

#### 4.5.4. İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Bulgular

İlkokul yöneticilerinin örgütsel bağlılıklarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.8'de verilmiştir.

**Tablo 4.8: İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları**

Alt Boyutlar	Eğitim Düzeyi	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı					
					KT	Sd	KO	F	P	
Uyum boyutu	Önlisans	7	1,4464	,44987	G.Arası	,787	2	,394	,969	,382
	Lisans	95	1,6684	,70233	G.İçi	57,671	142	,406		
	Lisansüstü	43	1,5291	,49011	Toplam	58,458	144			
	Toplam	145	1,6164	,63715						
Özdeşleşme boyutu	Önlisans	7	3,8393	,86517	G.Arası	2,899	2	1,449	2,202	,114
	Lisans	95	3,7776	,82376	G.İçi	93,476	142	,658		
	Lisansüstü	43	4,0901	,77456	Toplam	96,375	144			
	Toplam	145	3,8733	,81809						
İçselleştirme boyutu	Önlisans	7	4,4545	,48390	G.Arası	1,668	2	,834	2,441	,091
	Lisans	95	4,2622	,63759	G.İçi	48,514	142	,342		
	Lisansüstü	43	4,4926	,46024	Toplam	50,182	144			
	Toplam	145	4,3398	,59033						
Toplam Örgütsel Bağlılık	Önlisans	7	3,3810	,31479	G.Arası	,625	2	,313	1,995	,140
	Lisans	95	3,3501	,42968	G.İçi	22,251	142	,157		
	Lisansüstü	43	3,4953	,32004	Toplam	22,876	144			
	Toplam	145	3,3946	,39858						

Tablo 4.8'deki ANOVA testi sonucu incelendiğinde ilkökul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları genel toplamda ( $F(2,142)= 1,995, p>.05$ ) ve uyum alt boyutunda ( $F(2,142)= ,969, p>.05$ ), özdeşleşme boyutunda ( $F(2,1)= 2,202, p>.05$ ), içselleştirme ( $F(2,142)= 2,441, p>.05$ ) alt boyutlarında eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

#### 4.5.5. İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının Görev Değişkenine İlişkin Bulgular

İlkokul yöneticilerinin örgütsel bağlılıklarının görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 4.9'da verilmiştir.

**Tablo 4.9: İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının Görev Değişkenine Göre t-testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Görev	N	X	Ss	t	Sd	P
Uyum boyutu	Müdür	45	1,5889	,67977	-,347	143	,729
	Müdür Yard.	100	1,6288	,62017			
Özdeşleşme boyutu	Müdür	45	4,1528	,71653	2,826	143	,005*
	Müdür Yard.	100	3,7475	,83295			
İçselleştirme boyutu	Müdür	45	4,5394	,46209	2,795	143	,006*
	Müdür Yard.	100	4,2500	,62108			
Toplam Örgütsel Bağlılık	Müdür	45	3,5506	,29751	3,266	143	,001*
	Müdür Yard.	100	3,3244	,41916			

Tablo 4.9 incelendiğinde, ilkokul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları özdeşleşme alt boyutunda ( $t(143)=2,826, p<.05$ ), görev değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık müdür görevi lehinedir.

Tablo 4.9 incelendiğinde, ilkokul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları içselleştirme alt boyutunda ( $t(143)=2,795, p<.05$ ), görev değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık müdür görevi lehinedir.

Tablo 4.9 incelendiğinde, ilkokul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları genel toplamda ( $t(143)=3,266, p<.05$ ) görev değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık müdür görevi lehinedir.

Tablo 4.9 incelendiğinde, ilkokul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları uyum alt boyutunda ( $t(143)=-,347, p>.05$ ), görev değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

#### **4.5.6. İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular**

İlkokul yöneticilerinin örgütsel bağlılıklarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.10'da verilmiştir.

**Tablo 4.10: İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları**

Alt Boyutlar	Yıl	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı					
					KT	Sd	KO	F	P	
Uyum boyutu	0-5	5	1,9500	,60338	G.Arası	2,817	4	,704	1,772	,138
	6-10	36	1,5417	,76415	G.İçi	55,641	140	,397		
	11-15	39	1,4455	,35448	Toplam	58,458	144			
	16-20	36	1,7222	,60659						
	21 ve üstü	29	1,7500	,75814						
	Toplam	145	1,6164	,63715						
Özdeşleşme boyutu	0-5	5	3,7000	1,06287	G.Arası	2,163	4	,541	,804	,525
	6-10	36	3,8646	,97118	G.İçi	94,212	140	,673		
	11-15	39	4,0609	,68217	Toplam	96,375	144			
	16-20	36	3,8056	,79980						
	21 ve üstü	29	3,7457	,77018						
	Toplam	145	3,8733	,81809						
İçselleştirme boyutu	0-5	5	3,7455	,70535	G.Arası	3,225	4	,806	2,404	,053
	6-10	36	4,5025	,48955	G.İçi	46,957	140	,335		
	11-15	39	4,3660	,58116	Toplam	50,182	144			
	16-20	36	4,2247	,69523						
	21 ve üstü	29	4,3480	,49380						
	Toplam	145	4,3398	,59033						
Toplam Örgütsel Bağlılık	0-5	5	3,2000	,31274	G.Arası	,308	4	,077	,477	,753
	6-10	36	3,4362	,43743	G.İçi	22,569	140	,161		
	11-15	39	3,4103	,37264	Toplam	22,876	144			
	16-20	36	3,3591	,46562						
	21 ve üstü	29	3,3997	,30564						
	Toplam	145	3,3946	,39858						

Tablo 4.10'daki ANOVA testi sonucu incelendiğinde ilkökul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları genel toplamda ( $F(4,140)= ,477, p>.05$ ) ve uyum alt boyutunda ( $F(4,140)= 1,772, p>.05$ ), özdeşleşme boyutunda ( $F(4,140)= ,804, p>.05$ ), içselleştirme ( $F(2,142)= 2,404, p>.05$ ) alt boyutlarında mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

#### 4.5.7. İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının Kurum Kıdemi Değişkenine İlişkin Bulgular

İlkokul yöneticilerinin örgütsel bağlılıklarının kurum kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.11'de verilmiştir.

**Tablo 4.11: İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının Kurum Kıdemi değişkenine Göre ANOVA Sonuçları**

Alt Boyutlar	Yıl	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı					
					KT	Sd	KO	F	P	
Uyum boyutu	0-5	94	1,6250	,57880	G.Arası	,114	4	,029	,069	,991
	6-10	35	1,6036	,82943	G.İçi	58,344	140	,417		
	11-15	7	1,5179	,53243	Toplam	58,458	144			
	16-20	6	1,6875	,60596						
	21 ve üstü	3	1,5833	,36084						
	Toplam	145	1,6164	,63715						
Özdeşleşme boyutu	0-5	94	3,8936	,83661	G.Arası	1,540	4	,385	,568	,686
	6-10	35	3,9107	,78096	G.İçi	94,835	140	,677		
	11-15	7	3,8929	,83986	Toplam	96,375	144			
	16-20	6	3,6042	,64429						
	21 ve üstü	3	3,2917	1,16145						
	Toplam	145	3,8733	,81809						
İçselleştirme boyutu	0-5	94	4,3230	,61983	G.Arası	,487	4	,122	,343	,849
	6-10	35	4,4312	,51725	G.İçi	49,695	140	,355		
	11-15	7	4,2338	,67798	Toplam	50,182	144			
	16-20	6	4,2576	,60689						
	21 ve üstü	3	4,2121	,36740						
	Toplam	145	4,3398	,59033						
Toplam Örgütsel Bağlılık	0-5	94	3,3964	,38821	G.Arası	,316	4	,079	,490	,743
	6-10	35	3,4392	,43695	G.İçi	22,560	140	,161		
	11-15	7	3,3280	,39454	Toplam	22,876	144			
	16-20	6	3,3025	,42644						
	21 ve üstü	3	3,1605	,32359						
	Toplam	145	3,3946	,39858						

Tablo 4.11'deki ANOVA testi sonucu incelendiğinde ilkokul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları genel toplamda ( $F(4,140)=,490, p>.05$ ) ve uyum alt boyutunda ( $F(4,140)=,069, p>.05$ ), özdeşleşme alt boyutunda ( $F(4,140)=,568, p>.05$ ), içselleştirme ( $F(4,140)=,343, p>.05$ ) alt boyutlarında kurum kıdemi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

#### 4.5.8. İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının İstihdam Tipi Değişkenine İlişkin Bulgular

İlkokul yöneticilerinin örgütsel bağlılıklarının istihdam tipi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 4.12'de verilmiştir.

**Tablo 4.12: İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının İstihdam Tipi Değişkenine Göre t-testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	İstihdam Tipi	N	X	Ss	T	Sd	P
Uyum boyutu	Kadro	143	1,6189	,63916	,399	143	,691
	Sözleşmeli	2	1,4375	,61872			
Özdeşleşme boyutu	Kadro	143	3,8802	,82154	,867	143	,388
	Sözleşmeli	2	3,3750	,17678			
İçselleştirme boyutu	Kadro	143	4,3471	,59109	1,261	143	,209
	Sözleşmeli	2	3,8182	,12856			
Toplam Örgütsel Bağlılık	Kadro	143	3,4004	,39803	1,482	143	,140
	Sözleşmeli	2	2,9815	,18332			

Tablo 4.12 incelendiğinde, ilkökul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları genel toplamda ( $t(143)=1,482, p>.05$ ) ve uyum alt boyutunda ( $t(143)=,399, p>.05$ ), özdeşleşme alt boyutunda ( $t(143)=,867, p>.05$ ), içselleştirme ( $t(143)=1,261, p>.05$ ) alt boyutlarında istihdam tipi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

#### 4.5.9 İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının Motivasyon Eğitimi Alıp Almama Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular

İlkokul yöneticilerinin örgütsel bağlılıklarının motivasyon eğitimi alıp almama değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 4.13’de verilmiştir.

**Tablo 4.13: İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının Motivasyon Eğitimi Alıp Almama Durumu Değişkenine Göre t-testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Motivasyon Eğitimi	N	X	Ss	T	Sd	P
	Uyum boyutu	Evet	64	1,6641	,75227	,800	143
Hayır		81	1,5787	,53086			
Özdeşleşme boyutu	Evet	64	3,9492	,81611	,994	143	,322
	Hayır	81	3,8133	,81971			
İçselleştirme boyutu	Evet	64	4,3480	,56820	,148	143	,882
	Hayır	81	4,3333	,61068			
Toplam Örgütsel Bağlılık	Evet	64	3,4346	,44022	1,074	143	,285
	Hayır	81	3,3631	,36201			

Tablo 4.13 incelendiğinde, ilkökul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları genel toplamda ( $t(143)=1,074, p>.05$ ) ve uyum alt boyutunda ( $t(143)=,800, p>.05$ ), özdeşleşme alt boyutunda ( $t(143)=,994, p>.05$ ), içselleştirme ( $t(143)=,148, p>.05$ ) alt

boyutlarında mesleki motivasyon eğitimi alıp almama değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

#### 4.6. İlkokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyonlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

##### 4.6.1. İlkokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyonlarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

İlkokul yöneticilerinin mesleki motivasyonlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 4.14’te verilmiştir.

**Tablo 4.14: İlkokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyonlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	X	Ss	T	Sd	P
Mesleğin yapılmasında duyulan keyif	Kadın	52	4,6818	,42773	1,010	142	,314
	Erkek	92	4,5939	,53883			
Mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer	Kadın	52	4,4577	,65719	1,262	142	,209
	Erkek	92	4,3196	,61559			
Mesleğe duyulan bağlılık	Kadın	52	1,9308	,97970	-,587	142	,558
	Erkek	92	2,0304	,97932			
Mesleki fedakarlık ve özveri	Kadın	52	4,5154	,48885	2,189	142	,030*
	Erkek	92	4,3065	,58136			
Başkalarının yaşamına duyulan katkı	Kadın	52	4,6827	,48536	1,180	142	,240
	Erkek	92	4,5707	,57932			
Toplam Mesleki Motivasyon	Kadın	52	4,1058	,31358	1,530	142	,128
	Erkek	92	4,0138	,36385			

Tablo 4.14 incelendiğinde, ilkokul yöneticilerinin mesleki motivasyonları mesleki fedakarlık ve özveri alt boyutunda ( $t(142)=2,189, p<.05$ ), cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık istatistiksel olarak kadınlar lehine olduğu saptanmıştır.

Tablo 4.14 incelendiğinde, ilkokul yöneticilerinin mesleki motivasyonları genel toplamda ( $t(142)=1,530, p>.05$ ) ve mesleğin yapılmasında duyulan keyif alt boyutunda ( $t(142)=1,010, p>.05$ ), mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer alt boyutunda ( $t(142)=1,262, p>.05$ ) mesleğe duyulan bağlılık alt boyutunda ( $t(142)=-,587, p>.05$ ), başkalarının yaşamına duyulan katkı ( $t(142)=1,180, p>.05$ ) alt

boyutlarında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

#### 4.6.2. İlkokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyonlarının Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular

İlkokul yöneticilerinin mesleki motivasyonlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 4.15'te verilmiştir.

**Tablo 4.15: İlkokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyonlarının Medeni Durum Değişkenine Göre t-testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	X	Ss	T	Sd	P																																																								
Mesleğin yapılmasında duyulan keyif	Evli	108	4,6035	,52400	-,886	143	,377																																																								
	Bekar	37	4,6880	,42291				Mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer	Evli	108	4,3648	,60702	-,202	143	,840	Bekar	37	4,3892	,70229	Mesleğe duyulan bağlılık	Evli	108	2,0222	,97303	,437	143	,662	Bekar	37	1,9405	1,00096	Mesleki fedakarlık ve özveri	Evli	108	4,3574	,55572	-,756	143	,451	Bekar	37	4,4378	,56537	Başkalarının yaşamına duyulan katkı	Evli	108	4,5972	,57380	-,427	143	,670	Bekar	37	4,6419	,46600	Toplam Mesleki Motivasyon	Evli	108	4,0247	,36825	-1,320	143	,189
Mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer	Evli	108	4,3648	,60702	-,202	143	,840																																																								
	Bekar	37	4,3892	,70229				Mesleğe duyulan bağlılık	Evli	108	2,0222	,97303	,437	143	,662	Bekar	37	1,9405	1,00096	Mesleki fedakarlık ve özveri	Evli	108	4,3574	,55572	-,756	143	,451	Bekar	37	4,4378	,56537	Başkalarının yaşamına duyulan katkı	Evli	108	4,5972	,57380	-,427	143	,670	Bekar	37	4,6419	,46600	Toplam Mesleki Motivasyon	Evli	108	4,0247	,36825	-1,320	143	,189	Bekar	37	4,1117	,27003								
Mesleğe duyulan bağlılık	Evli	108	2,0222	,97303	,437	143	,662																																																								
	Bekar	37	1,9405	1,00096				Mesleki fedakarlık ve özveri	Evli	108	4,3574	,55572	-,756	143	,451	Bekar	37	4,4378	,56537	Başkalarının yaşamına duyulan katkı	Evli	108	4,5972	,57380	-,427	143	,670	Bekar	37	4,6419	,46600	Toplam Mesleki Motivasyon	Evli	108	4,0247	,36825	-1,320	143	,189	Bekar	37	4,1117	,27003																				
Mesleki fedakarlık ve özveri	Evli	108	4,3574	,55572	-,756	143	,451																																																								
	Bekar	37	4,4378	,56537				Başkalarının yaşamına duyulan katkı	Evli	108	4,5972	,57380	-,427	143	,670	Bekar	37	4,6419	,46600	Toplam Mesleki Motivasyon	Evli	108	4,0247	,36825	-1,320	143	,189	Bekar	37	4,1117	,27003																																
Başkalarının yaşamına duyulan katkı	Evli	108	4,5972	,57380	-,427	143	,670																																																								
	Bekar	37	4,6419	,46600				Toplam Mesleki Motivasyon	Evli	108	4,0247	,36825	-1,320	143	,189	Bekar	37	4,1117	,27003																																												
Toplam Mesleki Motivasyon	Evli	108	4,0247	,36825	-1,320	143	,189																																																								
	Bekar	37	4,1117	,27003																																																											

Tablo 4.15 incelendiğinde, ilkokul yöneticilerinin mesleki motivasyonları genel toplamda ( $t(143)=-1,320, p>.05$ ) ve mesleğin yapılmasında duyulan keyif alt boyutunda ( $t(143)=-,886, p>.05$ ), mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer alt boyutunda ( $t(143)=-,202, p>.05$ ), mesleğe duyulan bağlılık alt boyutunda ( $t(143)=,437, p>.05$ ), mesleki fedakârlık ve özveri alt boyutunda ( $t(143)=-,756, p>.05$ ), başkalarının yaşamına duyulan katkı ( $t(143)=-,427, p>.05$ ) alt boyutlarında medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.



### 4.6.3. İlkokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyonlarının Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular

İlkokul yöneticilerinin mesleki motivasyonlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.16’da verilmiştir.

**Tablo 4.16: İlkokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyonlarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları**

Alt Boyutlar	Yaş	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı					
					KT	Sd	KO	F	P	
Mesleğin yapılmasında duyulan keyif	21-30	7	4,7403	,36526	G.Arası	1,475	3	,492	2,008	,116
	31-40	73	4,6849	,48154	G.İçi	34,539	141	,245		
	41-50	54	4,4983	,53819	Toplam	36,015	144			
	50 ve üstü	11	4,7769	,41133						
	Toplam	145	4,6251	,50010						
Mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer	21-30	7	4,0000	,78316	G.Arası	1,229	3	,410	1,032	,380
	31-40	73	4,4192	,60568	G.İçi	55,969	141	,397		
	41-50	54	4,3407	,63796	Toplam	57,198	144			
	50 ve üstü	11	4,4364	,65616						
	Toplam	145	4,3710	,63025						
Mesleğe duyulan bağlılık	21-30	7	2,1714	,68730	G.Arası	,274	3	,091	,094	,963
	31-40	73	2,0110	,98426	G.İçi	137,286	141	,974		
	41-50	54	1,9778	1,02620	Toplam	137,560	144			
	50 ve üstü	11	1,9455	,94272						
	Toplam	145	2,0014	,97738						
Mesleki fedakarlık ve özveri	21-30	7	4,2286	,46803	G.Arası	,525	3	,175	,558	,644
	31-40	73	4,4329	,53439	G.İçi	44,205	141	,314		
	41-50	54	4,3259	,54016	Toplam	44,729	144			
	50 ve üstü	11	4,3636	,82858						
	Toplam	145	4,3779	,55733						
Başkalarının yaşamına duyulan katkı	21-30	7	4,5000	,52042	G.Arası	,750	3	,250	,832	,478
	31-40	73	4,6712	,46375	G.İçi	42,352	141	,300		
	41-50	54	4,5278	,65637	Toplam	43,102	144			
	50 ve üstü	11	4,6591	,49082						
	Toplam	145	4,6086	,54710						
Toplam Mesleki Motivasyon	21-30	7	4,0143	,28471	G.Arası	,585	3	,195	1,641	,183
	31-40	73	4,1009	,29866	G.İçi	16,758	141	,119		
	41-50	54	3,9679	,39832	Toplam	17,343	144			
	50 ve üstü	11	4,0970	,37961						
	Toplam	145	4,0469	,34704						

Tablo 4.16’deki ANOVA testi sonucu incelendiğinde ilkokul yöneticilerinin mesleki motivasyonları genel toplamda ( $F(3,141)= 1,641, p>.05$ ) ve mesleğin yapılmasında

duyulan keyif alt boyutunda ( $F(3,141)= 2,008, p>.05$ ), mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer alt boyutunda ( $F(3,141)= 1,032, p>.05$ ), mesleğe duyulan bağlılık ( $F(3,141)= ,094, p>.05$ ), mesleki fedakarlık ve özveri alt boyutunda ( $F(3,141)= ,558, p>.05$ ), başkalarının yaşamına duyulan katkı ( $F(3,141)= ,832, p>.05$ ) alt boyutlarında yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

#### 4.6.4. İlkokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyonlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Bulgular

İlkokul yöneticilerinin mesleki motivasyonlarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.17’de verilmiştir.

**Tablo 4.17: İlkokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyonlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları**

Alt Boyutlar	Eğitim Düzeyi	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı					
					KT	Sd	KO	F	P	
Mesleğin yapılmasında duyulan keyif	Önlisans	7	4,7273	,33195	G.Arası	,094	2	,047	,185	,831
	Lisans	95	4,6124	,55046	G.İçi	35,921	142	,253		
	Lisansüstü	43	4,6364	,40169	Toplam	36,015	144			
	Toplam	145	4,6251	,50010						
Mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer	Önlisans	7	4,4857	,56400	G.Arası	1,117	2	,559	1,414	,247
	Lisans	95	4,3074	,65805	G.İçi	56,081	142	,395		
	Lisansüstü	43	4,4930	,56627	Toplam	57,198	144			
	Toplam	145	4,3710	,63025						
Mesleğe duyulan bağlılık	Önlisans	7	1,6286	,52190	G.Arası	2,618	2	1,309	1,377	,256
	Lisans	95	2,0926	,98361	G.İçi	134,942	142	,950		
	Lisansüstü	43	1,8605	1,00431	Toplam	137,560	144			
	Toplam	145	2,0014	,97738						
Mesleki fedakarlık ve özveri	Önlisans	7	4,5143	,63095	G.Arası	,143	2	,072	,228	,796
	Lisans	95	4,3663	,56992	G.İçi	44,586	142	,314		
	Lisansüstü	43	4,3814	,52701	Toplam	44,729	144			
	Toplam	145	4,3779	,55733						
Bşkalarının yaşamına duyulan katkı	Önlisans	7	4,7500	,38188	G.Arası	,191	2	,095	,316	,730
	Lisans	95	4,5895	,58336	G.İçi	42,911	142	,302		
	Lisansüstü	43	4,6279	,48908	Toplam	43,102	144			
	Toplam	145	4,6086	,54710						
Toplam Mesleki Motivasyon	Önlisans	7	4,1000	,35013	G.Arası	,021	2	,010	,086	,918
	Lisans	95	4,0435	,36651	G.İçi	17,322	142	,122		
	Lisansüstü	43	4,0457	,30706	Toplam	17,343	144			
	Toplam	145	4,0469	,34704						

Tablo 4.17'deki ANOVA testi sonucu incelendiğinde ilkokul yöneticilerinin mesleki motivasyonları genel toplamda ( $F(2,142)= ,086, p>.05$ ) ve mesleğin yapılmasında duyulan keyif alt boyutunda ( $F(2,142)= ,185, p>.05$ ), mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer alt boyutunda ( $F(2,142)= 1,414, p>.05$ ), mesleğe duyulan bağlılık ( $F(2,142)= 1,377, p>.05$ ), mesleki fedakarlık ve özveri alt boyutunda ( $F(2,142)= ,228, p>.05$ ), başkalarının yaşamına duyulan katkı ( $F(2,142)= ,316, p>.05$ ), alt boyutlarında eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

#### 4.6.5. İlkokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyonlarının Görev Değişkenine İlişkin Bulgular

İlkokul yöneticilerinin mesleki motivasyonlarının görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 4.18'de verilmiştir.

**Tablo 4.18: İlkokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyonlarının Görev Değişkenine Göre t-testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Görev	N	X	Ss	T	Sd	p																																																								
Mesleğin yapılmasında duyulan keyif	Müdür	45	4,8202	,29994	3,255	143	,001*																																																								
	Müdür Yard.	100	4,5373	,54654				Mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer	Müdür	45	4,5778	,50851	2,707	143	,008*	Müdür Yard.	100	4,2780	,65929	Mesleğe duyulan bağlılık	Müdür	45	1,6711	,87194	-2,793	143	,006*	Müdür Yard.	100	2,1500	,98980	Mesleki fedakarlık ve özveri	Müdür	45	4,5022	,52850	1,816	143	,072	Müdür Yard.	100	4,3220	,56346	Bşkalarının yaşamına duyulan katkı	Müdür	45	4,7667	,32596	2,371	143	,019*	Müdür Yard.	100	4,5375	,60966	Toplam Mesleki Motivasyon	Müdür	45	4,1600	,26108	2,689	143	,008*
Mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer	Müdür	45	4,5778	,50851	2,707	143	,008*																																																								
	Müdür Yard.	100	4,2780	,65929				Mesleğe duyulan bağlılık	Müdür	45	1,6711	,87194	-2,793	143	,006*	Müdür Yard.	100	2,1500	,98980	Mesleki fedakarlık ve özveri	Müdür	45	4,5022	,52850	1,816	143	,072	Müdür Yard.	100	4,3220	,56346	Bşkalarının yaşamına duyulan katkı	Müdür	45	4,7667	,32596	2,371	143	,019*	Müdür Yard.	100	4,5375	,60966	Toplam Mesleki Motivasyon	Müdür	45	4,1600	,26108	2,689	143	,008*	Müdür Yard.	100	3,9960	,36940								
Mesleğe duyulan bağlılık	Müdür	45	1,6711	,87194	-2,793	143	,006*																																																								
	Müdür Yard.	100	2,1500	,98980				Mesleki fedakarlık ve özveri	Müdür	45	4,5022	,52850	1,816	143	,072	Müdür Yard.	100	4,3220	,56346	Bşkalarının yaşamına duyulan katkı	Müdür	45	4,7667	,32596	2,371	143	,019*	Müdür Yard.	100	4,5375	,60966	Toplam Mesleki Motivasyon	Müdür	45	4,1600	,26108	2,689	143	,008*	Müdür Yard.	100	3,9960	,36940																				
Mesleki fedakarlık ve özveri	Müdür	45	4,5022	,52850	1,816	143	,072																																																								
	Müdür Yard.	100	4,3220	,56346				Bşkalarının yaşamına duyulan katkı	Müdür	45	4,7667	,32596	2,371	143	,019*	Müdür Yard.	100	4,5375	,60966	Toplam Mesleki Motivasyon	Müdür	45	4,1600	,26108	2,689	143	,008*	Müdür Yard.	100	3,9960	,36940																																
Bşkalarının yaşamına duyulan katkı	Müdür	45	4,7667	,32596	2,371	143	,019*																																																								
	Müdür Yard.	100	4,5375	,60966				Toplam Mesleki Motivasyon	Müdür	45	4,1600	,26108	2,689	143	,008*	Müdür Yard.	100	3,9960	,36940																																												
Toplam Mesleki Motivasyon	Müdür	45	4,1600	,26108	2,689	143	,008*																																																								
	Müdür Yard.	100	3,9960	,36940																																																											

Tablo 4.18 incelendiğinde, ilkokul yöneticilerinin mesleki motivasyonları mesleğin yapılmasında duyulan keyif alt boyutunda ( $t(143)=3,255, p<.05$ ), görev değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamı farklılık müdür görevi olanlar lehine olduğu saptanmıştır.

Tablo 4.18 incelendiğinde, ilkokul yöneticilerinin mesleki motivasyonları mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer alt boyutunda ( $t(143)=2,707, p<.05$ ), görev

değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamı farklılık müdür görevi olanlar lehine olduğu saptanmıştır.

Tablo 4.18 incelendiğinde, ilkokul yöneticilerinin mesleki motivasyonları mesleğe duyulan bağlılık alt boyutunda ( $t(143)=-2,793, p<.05$ ), görev değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamı farklılık müdür yardımcısı görevi olanlar lehine olduğu saptanmıştır.

Tablo 4.18 incelendiğinde, ilkokul yöneticilerinin mesleki motivasyonları başkalarının yaşamına duyulan katkı alt boyutunda ( $t(143)=2,371, p<.05$ ), görev değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamı farklılık müdür görevi olanlar lehine olduğu saptanmıştır.

Tablo 4.18 incelendiğinde, ilkokul yöneticilerinin mesleki motivasyonları genel toplamda ( $t(143)=2,689, p<.05$ ), görev değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamı farklılık müdür görevi olanlar lehine olduğu saptanmıştır.

Tablo 4.18 incelendiğinde, ilkokul yöneticilerinin mesleki motivasyonları mesleki fedakârlık ve özveri alt boyutunda ( $t(143)=1,816, p>.05$ ), görev değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

#### **4.6.6. İlkokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyonlarının Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular**

İlkokul yöneticilerinin mesleki motivasyonlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.19'da verilmiştir.

**Tablo 4.19: İlkokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyonlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları**

Alt Boyutlar	Yıl	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı					Anlamlı Farklılık	
					KT	Sd	KO	F	P		
Mesleğin yapılmasında duyulan keyif	0-5	5	4,7091	,44257	<b>G.Arası</b>	1,163	4	,291	1,168	,328	
	6-10	36	4,7475	,37142	<b>G.İçi</b>	34,852	140	,249			
	11-15	39	4,6550	,36195	<b>Toplam</b>	36,015	144				
	16-20	36	4,5303	,69012							
	21 ve üstü	29	4,5361	,52073							
	<b>Toplam</b>	<b>145</b>	<b>4,6251</b>	<b>,50010</b>							
Mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer	0-5	5	3,8400	,85323	<b>G.Arası</b>	3,115	4	,779	2,016	,095	
	6-10	36	4,5333	,57371	<b>G.İçi</b>	54,083	140	,386			
	11-15	39	4,3795	,59435	<b>Toplam</b>	57,198	144				
	16-20	36	4,2333	,71634							
	21 ve üstü	29	4,4207	,54339							
	<b>Toplam</b>	<b>145</b>	<b>4,3710</b>	<b>,63025</b>							
Mesleğe duyulan bağlılık	0-5	5	1,7200	,54037	<b>G.Arası</b>	7,034	4	1,758	1,886	,116	
	6-10	36	1,6722	,78289	<b>G.İçi</b>	130,526	140	,932			
	11-15	39	2,0513	1,02774	<b>Toplam</b>	137,560	144				
	16-20	36	2,2667	1,07756							
	21 ve üstü	29	2,0621	,98431							
	<b>Toplam</b>	<b>145</b>	<b>2,0014</b>	<b>,97738</b>							
Mesleki fedakarlık ve özveri	0-5	5	4,4400	,45607	<b>G.Arası</b>	4,108	4	1,027	3,540	,009*	
	6-10	36	4,6389	,42445	<b>G.İçi</b>	40,621	140	,290			
	11-15	39	4,3897	,53695	<b>Toplam</b>	44,729	144				
	16-20	36	4,2444	,59351							
	21 ve üstü	29	4,1931	,60352							
	<b>Toplam</b>	<b>145</b>	<b>4,3779</b>	<b>,55733</b>							
Başkalarının yaşamına duyulan katkı	0-5	5	4,6500	,33541	<b>G.Arası</b>	2,295	4	,574	1,969	,103	
	6-10	36	4,7708	,44871	<b>G.İçi</b>	40,807	140	,291			
	11-15	39	4,6603	,45338	<b>Toplam</b>	43,102	144				
	16-20	36	4,4306	,73341							
	21 ve üstü	29	4,5517	,48816							
	<b>Toplam</b>	<b>145</b>	<b>4,6086</b>	<b>,54710</b>							
Toplam Mesleki Motivasyon	0-5	5	4,1400	,29758	<b>G.Arası</b>	,731	4	,183	1,540	,194	
	6-10	36	4,1204	,28777	<b>G.İçi</b>	16,613	140	,119			
	11-15	39	4,0966	,30587	<b>Toplam</b>	17,343	144				
	16-20	36	3,9769	,40769							
	21 ve üstü	29	3,9598	,37737							
	<b>Toplam</b>	<b>145</b>	<b>4,0469</b>	<b>,34704</b>							

Tablo 4.19'daki ANOVA testi sonucu incelendiğinde ilkokul yöneticilerinin mesleki motivasyonları mesleki fedakarlık ve özveri alt boyutunda ( $F(4,140)= 3,540, p<.05$ ), mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamı farklılık yapılan Tukey testi sonucuna göre mesleki

fedakârlık ve özveri alt boyutunda 21 ve üstü ile 6-10 grupları arasında olup, 6-10 grubu lehine olduğu saptanmıştır

Tablo 4.19'daki ANOVA testi sonucu incelendiğinde ilkokul yöneticilerinin mesleki motivasyonları genel toplamda ( $F(4,140)= 1,540, p>.05$ ) ve mesleğin yapılmasında duyulan keyif alt boyutunda ( $F(4,140)= 1,168, p>.05$ ), mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer alt boyutunda ( $F(4,140)= 2,016, p>.05$ ), mesleğe duyulan bağlılık ( $F(4,140)= 1,886, p>.05$ ), başkalarının yaşamına duyulan katkı ( $F(4,140)= 1,969, p>.05$ ), alt boyutlarında mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

#### **4.6.7. İlkokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyonlarının Kurum Kıdemi Değişkenine İlişkin Bulgular**

İlkokul yöneticilerinin mesleki motivasyonlarının kurum kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.20'de verilmiştir.

**Tablo 4.20: İlkokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyonlarının Kurumdaki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları**

Alt Boyutlar	Yıl	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı					
					KT	Sd	KO	F	P	
Mesleğin yapılmasında duyulan keyif	0-5	94	4,6219	,52525	G.Arası	,856	4	,214	,852	,495
	6-10	35	4,6571	,44975	G.İçi	35,159	140	,251		
	11-15	7	4,7922	,22706	Toplam	36,015	144			
	16-20	6	4,3030	,63680						
	21 ve üstü	3	4,6061	,37848						
	Toplam	145	4,6251	,50010						
Mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer	0-5	94	4,3298	,66540	G.Arası	,856	4	,214	,852	,794
	6-10	35	4,4914	,52321	G.İçi	35,159	140	,251		
	11-15	7	4,3429	,70912	Toplam	36,015	144			
	16-20	6	4,3667	,70899						
	21 ve üstü	3	4,3333	,50332						
	Toplam	145	4,3710	,63025						
Mesleğe duyulan bağlılık	0-5	94	1,9979	,95737	G.Arası	4,487	4	1,122	1,180	,322
	6-10	35	1,9943	1,07756	G.İçi	133,073	140	,951		
	11-15	7	1,8286	,61567	Toplam	137,560	144			
	16-20	6	2,6667	1,06333						
	21 ve üstü	3	1,2667	,46188						
	Toplam	145	2,0014	,97738						
Mesleki fedakarlık ve özveri	0-5	94	4,3149	,57286	G.Arası	1,449	4	,362	1,171	,326
	6-10	35	4,5486	,53433	G.İçi	43,281	140	,309		
	11-15	7	4,4286	,49570	Toplam	44,729	144			
	16-20	6	4,3000	,45166						
	21 ve üstü	3	4,4000	,52915						
	Toplam	145	4,3779	,55733						
Başkalarının yaşamına duyulan katkı	0-5	94	4,5745	,58410	G.Arası	1,947	4	,487	1,656	,164
	6-10	35	4,7000	,43216	G.İçi	41,155	140	,294		
	11-15	7	4,8571	,19670	Toplam	43,102	144			
	16-20	6	4,2083	,74861						
	21 ve üstü	3	4,8333	,14434						
	Toplam	145	4,6086	,54710						
Toplam Mesleki Motivasyon	0-5	94	4,0323	,36650	G.Arası	,301	4	,075	,618	,651
	6-10	35	4,0876	,30722	G.İçi	17,043	140	,122		
	11-15	7	4,1524	,24408	Toplam	17,343	144			
	16-20	6	3,8944	,40465						
	21 ve üstü	3	4,0889	,28739						
	Toplam	145	4,0469	,34704						

Tablo 4.20'deki ANOVA testi sonucu incelendiğine ilkökul yöneticilerinin mesleki motivasyonları genel toplamda ( $F(4,140) = ,618, p > .05$ ) ve mesleğin yapılmasında duyulan keyif alt boyutunda ( $F(4,140) = ,852, p > .05$ ), mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer alt boyutunda ( $F(4,140) = ,852, p > .05$ ), mesleğe duyulan bağlılık

( $F(4,140)= 1,180, p>.05$ ), mesleki fedakarlık ve özveri alt boyutunda ( $F(4,140)= 1,171, p>.05$ ), başkalarının yaşamına duyulan katkı ( $F(4,140)= 1,656, p>.05$ ) alt boyutlarında kurumdaki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

#### 4.6.8. İlkokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyonlarının İstihdam Tipi Değişkenine İlişkin Bulgular

İlkokul yöneticilerinin mesleki motivasyonlarının istihdam tipi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 4.21’de verilmiştir.

**Tablo 4.21: İlkokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyonlarının İstihdam Tipi Değişkenine Göre t-testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	İstihdam Tipi	N	X	Ss	t	Sd	P																																																								
Mesleğin yapılmasında duyulan keyif	Kadrolu	143	4,6198	,50161	-1,068	143	,287																																																								
	Sözleşmeli	2	5,0000	,00000				Mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer	Kadrolu	143	4,3776	,63206	1,065	143	,289	Sözleşmeli	2	3,9000	,14142	Mesleğe duyulan bağlılık	Kadrolu	143	2,0098	,98047	,876	143	,383	Sözleşmeli	2	1,4000	,56569	Mesleki fedakarlık ve özveri	Kadrolu	143	4,3734	,55879	-,822	143	,412	Sözleşmeli	2	4,7000	,42426	Bşkalarının yaşamına duyulan katkı	Kadrolu	143	4,6031	,54895	-1,019	143	,310	Sözleşmeli	2	5,0000	,00000	Toplam Mesleki Motivasyon	Kadrolu	143	4,0427	,34759	-1,246	143	,215
Mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer	Kadrolu	143	4,3776	,63206	1,065	143	,289																																																								
	Sözleşmeli	2	3,9000	,14142				Mesleğe duyulan bağlılık	Kadrolu	143	2,0098	,98047	,876	143	,383	Sözleşmeli	2	1,4000	,56569	Mesleki fedakarlık ve özveri	Kadrolu	143	4,3734	,55879	-,822	143	,412	Sözleşmeli	2	4,7000	,42426	Bşkalarının yaşamına duyulan katkı	Kadrolu	143	4,6031	,54895	-1,019	143	,310	Sözleşmeli	2	5,0000	,00000	Toplam Mesleki Motivasyon	Kadrolu	143	4,0427	,34759	-1,246	143	,215	Sözleşmeli	2	4,3500	,02357								
Mesleğe duyulan bağlılık	Kadrolu	143	2,0098	,98047	,876	143	,383																																																								
	Sözleşmeli	2	1,4000	,56569				Mesleki fedakarlık ve özveri	Kadrolu	143	4,3734	,55879	-,822	143	,412	Sözleşmeli	2	4,7000	,42426	Bşkalarının yaşamına duyulan katkı	Kadrolu	143	4,6031	,54895	-1,019	143	,310	Sözleşmeli	2	5,0000	,00000	Toplam Mesleki Motivasyon	Kadrolu	143	4,0427	,34759	-1,246	143	,215	Sözleşmeli	2	4,3500	,02357																				
Mesleki fedakarlık ve özveri	Kadrolu	143	4,3734	,55879	-,822	143	,412																																																								
	Sözleşmeli	2	4,7000	,42426				Bşkalarının yaşamına duyulan katkı	Kadrolu	143	4,6031	,54895	-1,019	143	,310	Sözleşmeli	2	5,0000	,00000	Toplam Mesleki Motivasyon	Kadrolu	143	4,0427	,34759	-1,246	143	,215	Sözleşmeli	2	4,3500	,02357																																
Bşkalarının yaşamına duyulan katkı	Kadrolu	143	4,6031	,54895	-1,019	143	,310																																																								
	Sözleşmeli	2	5,0000	,00000				Toplam Mesleki Motivasyon	Kadrolu	143	4,0427	,34759	-1,246	143	,215	Sözleşmeli	2	4,3500	,02357																																												
Toplam Mesleki Motivasyon	Kadrolu	143	4,0427	,34759	-1,246	143	,215																																																								
	Sözleşmeli	2	4,3500	,02357																																																											

Tablo 4.21 incelendiğinde, ilkokul yöneticilerinin mesleki motivasyonları genel toplamda ( $t(143)=-1,246, p>.05$ ) ve mesleğin yapılmasında duyulan keyif alt boyutunda ( $t(143)=-1,068, p>.05$ ), mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer alt boyutunda ( $t(143)=-1,065, p<.05$ ), mesleğe duyulan bağlılık alt boyutunda ( $t(143)=,876, p>.05$ ), mesleki fedakârlık ve özveri alt boyutunda ( $t(143)=-,822, p>.05$ ), başkalarının yaşamına duyulan katkı ( $t(143)=-1,019, p>.05$ ) alt boyutlarında istihdam tipi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.



#### 4.6.9. İlkokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyonlarının Motivasyon Eğitimi Alıp Almama Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular

İlkokul yöneticilerinin mesleki motivasyonlarının motivasyon eğitimi alıp almama değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 4.22’de verilmiştir.

**Tablo 4.22: İlkokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyonlarının Motivasyon Eğitimi Alıp Almama Durumu Değişkenine Göre t-testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Motivasyon Eğitimi	N	X	Ss	t	Sd	p
Mesleğin yapılmasında duyulan keyif	Evet	64	4,6009	,44965	-,517	143	,606
	Hayır	81	4,6442	,53863			
Mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer	Evet	64	4,3719	,61605	,014	143	,989
	Hayır	81	4,3704	,64507			
Mesleğe duyulan bağlılık	Evet	64	2,0406	,99343	,429	143	,669
	Hayır	81	1,9704	,96959			
Mesleki fedakarlık ve özveri	Evet	64	4,3281	,57389	-,956	143	,341
	Hayır	81	4,4173	,54424			
Başkalarının yaşamına duyulan katkı	Evet	64	4,5508	,61266	-1,133	143	,259
	Hayır	81	4,6543	,48825			
Toplam Mesleki Motivasyon	Evet	64	4,0208	,37808	-,803	143	,423
	Hayır	81	4,0675	,32132			

Tablo 4.22 incelendiğinde, ilkokul yöneticilerinin mesleki motivasyonları genel toplamda ( $t(143)=-,803, p>.05$ ) ve mesleğin yapılmasında duyulan keyif alt boyutunda ( $t(143)=-,517, p>.05$ ), mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer alt boyutunda ( $t(143)=,014, p>.05$ ), mesleğe duyulan bağlılık alt boyutunda ( $t(143)=,429, p>.05$ ), mesleki fedakârlık ve özveri alt boyutunda ( $t(143)=-,956, p>.05$ ), başkalarının yaşamına duyulan katkı ( $t(143)=-1,133, p>.05$ ) alt boyutlarında motivasyon eğitimi alıp almama değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

#### 4.7. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

##### 4.7.1. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 4.23’de verilmiştir.

**Tablo 4.23: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	X	Ss	t	Sd	P
Uyum boyutu	Kadın	190	1,7270	,66484	-1,402	291	,162
	Erkek	103	1,8495	,79778			
Özdeşleşme boyutu	Kadın	190	3,2414	,81913	-,408	291	,683
	Erkek	103	3,2840	,90904			
İçselleştirme boyutu	Kadın	190	3,4713	,79722	-1,615	291	,107
	Erkek	103	3,6461	1,02725			
Toplam Örgütsel Bağlılık	Kadın	190	2,8864	,46041	-1,969	291	,050*
	Erkek	103	3,0065	,56261			

Tablo 4.23 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları genel toplamda ( $t(291)=-1,969, p=.05$ ) cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık erkeklerin lehine olduğu saptanmıştır.

Tablo 4.23 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları uyum alt boyutunda ( $t(291)=-1,402, p>.05$ ), özdeşleşme alt boyutunda ( $t(291)=-,408, p>.05$ ), içselleştirme ( $t(291)=-1,615, p>.05$ ) alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

##### 4.7.2. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 4.24’de verilmiştir.

**Tablo 4.24: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Medeni Durum Değişkenine Göre t-testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	X	Ss	t	Sd	P
Uyum boyutu	Evli	224	1,7740	,73245	,170	291	,865
	Bekar	69	1,7572	,66209			
Özdeşleşme boyutu	Evli	224	3,2746	,83132	,658	291	,511
	Bekar	69	3,1975	,91390			
İçselleştirme boyutu	Evli	224	3,5483	,81395	,540	291	,589
	Bekar	69	3,4822	1,09694			
Toplam Örgütsel Bağlılık	Evli	224	2,9415	,46827	,793	291	,429
	Bekar	69	2,8867	,59727			

Tablo 4.24 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları genel toplamda ( $t(291)=,793, p>.05$ ) ve uyum alt boyutunda ( $t(291)=,170, p>.05$ ), özdeşleşme alt boyutunda ( $t(291)=,658, p>.05$ ), içselleştirme ( $t(291)=,540, p>.05$ ) alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

#### **4.7.3. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular**

Sınıf Öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.25’de verilmiştir

**Tablo 4.25: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel bağlılıklarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları**

Alt Boyutlar	Yaş	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P	Anlamlı Farklılık
Uyum boyutu	21-30	50	1,7900	,76158	G.Arası	,491	3	,164	,318	,813	
	31-40	138	1,7636	,69107	G.İçi	148,969	289	,515			
	41-50	77	1,7289	,68507	Toplam	149,460	292				
	50 ve üstü	28	1,8795	,84880							
	Toplam	293	1,7701	,71544							
Özdeşleşme boyutu	21-30	50	3,0875	,92315	G.Arası	2,893	3	,964	1,338	,262	
	31-40	138	3,2346	,84812	G.İçi	208,329	289	,721			
	41-50	77	3,3425	,79327	Toplam	211,222	292				
	50 ve üstü	28	3,4286	,86497							
	Toplam	293	3,2564	,85051							
İçselleştirme boyutu	21-30	50	3,3582	,75914	G.Arası	6,986	3	2,329	3,020	,030*	
	31-40	138	3,4532	,85605	G.İçi	222,810	289	,771			*50 ve üstü – 21-30
	41-50	77	3,6647	,96122	Toplam	229,796	292				
	50 ve üstü	28	3,8734	,94194							
	Toplam	293	3,5327	,88711							
Toplam Örgütsel Bağlılık	21-30	50	2,8133	,44324	G.Arası	2,623	3	,874	3,574	,014*	*41-50 – 21-30
	31-40	138	2,8878	,47712	G.İçi	70,691	289	,245			
	41-50	77	2,9957	,53459	Toplam	73,313	292				*50 ve üstü – 21-30
	50 ve üstü	28	3,1508	,54962							
	Toplam	293	2,9286	,50107							

Tablo 4.25'deki ANOVA testi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları uyum alt boyutunda ( $F(3,289)=,318, p>.05$ ) ve özdeşleşme boyutunda ( $F(3,289)=1,338, p>.05$ ) yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 4.25'deki ANOVA testi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları içselleştirme boyutunda ( $F(3,020)=3,020, p<.05$ ) yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık yapılan Tukey testi sonucuna göre 21-30 ile 50 ve üstü arasında olup, 50 ve üstü yaş grupları lehine olduğu saptanmıştır.

Tablo 4.25'deki ANOVA testi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları genel toplamda ( $F(3,289)=3,574, p<.05$ ) yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık yapılan Tukey testi sonucuna göre 21-30, 41-50 ile 21-30, 50 ve üstü grupları arasında olup, 41-50 ve 50 ve üstü yaş grupları lehine olduğu saptanmıştır.

#### 4.7.4. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.26’de verilmiştir.

**Tablo 4.26: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları**

Alt Boyutlar	Eğitim Düzeyi	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı				P	Anlamlı Farklılık
					KT	Sd	KO	F		
Uyum boyutu	Önlisans	25	2,0650	1,01108	G.Arası	3,399	2	1,7003,374	,036*	
	Lisans	243	1,7227	,65985	G.İçi	146,061290,504				*Önlisans
	Lisansüstü	25	1,9350	,82057	Toplam	149,460292				Lisansüstü
	Toplam	293	1,7701	,71544						
Özdeşleşme boyutu	Önlisans	25	3,5850	,91552	G.Arası	5,363	2	2,6813,777	,024*	
	Lisans	243	3,2562	,82859	G.İçi	205,859290,710				*Önlisans
	Lisansüstü	25	2,9300	,90361	Toplam	211,222292				Lisansüstü
	Toplam	293	3,2564	,85051						
İçselleştirme boyutu	Önlisans	25	4,0764	,72522	G.Arası	12,063	2	6,0328,034	,000*	
	Lisans	243	3,5211	,88757	G.İçi	217,732290,751				*Önlisans
	Lisansüstü	25	3,1018	,77643	Toplam	229,796292				Lisansüstü
	Toplam	293	3,5327	,88711						
Toplam Örgütsel Bağlılık	Önlisans	25	3,3348	,42639	G.Arası	5,459	2	2,73011,666	,000*	
	Lisans	243	2,9098	,49709	G.İçi	67,854	290,234			*Önlisans
	Lisansüstü	25	2,7052	,39232	Toplam	73,313	292			Lisansüstü
	Toplam	293	2,9286	,50107						

Tablo 4.26’deki ANOVA testi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları uyum alt boyutunda ( $F(2,290)= 3,374, p<.05$ ), eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık Tukey testi sonucuna göre lisansüstü ve önlisans grupları arasında olup, önlisans grubu lehine olduğu saptanmıştır.

Tablo 4.26’deki ANOVA testi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları özdeşleşme boyutunda ( $F(2,290)= 3,777, p<.05$ ), eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık yapılan Tukey testi sonucuna göre lisansüstü ve önlisans grupları arasında olup, önlisans grubu lehine olduğu saptanmıştır.

Tablo 4.26'daki ANOVA testi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları içselleştirme alt boyutunda ( $F(2,290)= 8,034, p<.05$ ) eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık yapılan Tukey testi sonucuna göre lisansüstü ve önlisans grupları arasında olup, önlisans grubu lehine olduğu saptanmıştır.

Tablo 4.26'daki ANOVA testi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları genel toplamda ( $F(2,290)= 11,666, p<.05$ ) eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık yapılan Tukey testi sonucuna göre lisansüstü ve önlisans grupları arasında olup, önlisans grubu lehine olduğu saptanmıştır.

#### **4.7.5. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular**

Sınıf Öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.27'de verilmiştir.

**Tablo 4.27: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları**

Alt Boyutlar	Yıl	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı					Anamlı Farklılık	
					KT	Sd	KO	F	P		
Uyum boyutu	0-5	31	1,7823	,70265	G.Arası	1,524	4	,381	,742	,564	
	6-10	76	1,8734	,81407	G.İçi	147,937	288	,514			
	11-15	62	1,7177	,60604	Toplam	149,460	292				
	16-20	57	1,6732	,65412							
	21 ve üstü	67	1,7780	,74931							
	Toplam	293	1,7701	,71544							
Özdeşleşme boyutu	0-5	31	3,0726	,98836	G.Arası	2,638	4	,660	,911	,458	
	6-10	76	3,1743	,81677	G.İçi	208,584	288	,724			
	11-15	62	3,3105	,85942	Toplam	211,222	292				
	16-20	57	3,2719	,78352							
	21 ve üstü	67	3,3713	,86875							
	Toplam	293	3,2564	,85051							
İçselleştirme boyutu	0-5	31	3,3959	,80855	G.Arası	11,328	4	2,8323	7,33	0,06*	
	6-10	76	3,3038	,82222	G.İçi	218,467	288	,759			*21 ve üstü – 6-10
	11-15	62	3,4809	,76387	Toplam	229,796	292				
	16-20	57	3,6093	,83142							
	21 ve üstü	67	3,8385	1,05779							
	Toplam	293	3,5327	,88711							
Toplam Örgütsel Bağlılık	0-5	31	2,8220	,47857	G.Arası	2,692	4	,673	2,745	0,29*	
	6-10	76	2,8416	,47475	G.İçi	70,621	288	,245			*21 ve üstü – 0-5
	11-15	62	2,9080	,49553	Toplam	73,313	292				
	16-20	57	2,9357	,41859							
	21 ve üstü	67	3,0896	,57808							
	Toplam	293	2,9286	,50107							

Tablo 4.27'deki ANOVA testi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları uyum alt boyutunda ( $F(4,288)=,742, p>.05$ ) ve özdeşleşme alt boyutunda ( $F(4,288)=,911, p>.05$ ), mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 4.27'deki ANOVA testi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları içselleştirme alt boyutunda ( $F(4,288)= 3,733, p<.05$ ) mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık yapılan Tukey testi sonucuna göre 6-10 ile 21 ve üstü grupları arasında olup, 21 ve üstü grubu lehine olduğu saptanmıştır.

Tablo 4.27'deki ANOVA testi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları genel toplamda ( $F(4,288)= 2,745, p<.05$ ) alt boyutunda mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı

farklılık yapılan Tukey testi sonucuna göre 0-5 ile 21 ve üstü grupları arasında olup, 21 ve üstü grubu lehine olduğu saptanmıştır.

#### 4.7.6. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Kurum Kıdemi Değişkenine İlişkin Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının kurum kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.28’de verilmiştir.

**Tablo 4.28: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Kurumdaki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları**

Alt Boyutlar	Yıl	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı					Anlamlı Farklılık	
					KT	Sd	KO	F	P		
Uyum boyutu	0-5	144	1,8082	,74546	<b>G.Arası</b>	2,856	4	,714	1,402	,233	
	6-10	72	1,7917	,67689	<b>G.İçi</b>	146,605	288	,509			
	11-15	38	1,6513	,63881	<b>Toplam</b>	149,460	292				
	16-20	15	1,4250	,38614							
	21 ve üstü	24	1,8802	,87031							
	<b>Toplam</b>	293	1,7701	,71544							
Özdeşleşme boyutu	0-5	144	3,1267	,87156	<b>G.Arası</b>	6,443	4	1,611	2,265	,062	
	6-10	72	3,3142	,82089	<b>G.İçi</b>	204,780	288	,711			
	11-15	38	3,3980	,77211	<b>Toplam</b>	211,222	292				
	16-20	15	3,3000	,75858							
	21 ve üstü	24	3,6094	,88949							
	<b>Toplam</b>	293	3,2564	,85051							
İçselleştirme boyutu	0-5	144	3,3895	,86389	<b>G.Arası</b>	14,646	4	3,662	4,901	,001*	
	6-10	72	3,4306	,80491	<b>G.İçi</b>	215,149	288	,747			
	11-15	38	3,9713	1,03460	<b>Toplam</b>	229,796	292				*11-15 – 0-5
	16-20	15	3,7030	,71949							
	21 ve üstü	24	3,8977	,82292							
	<b>Toplam</b>	293	3,5327	,88711							
Toplam Örgütsel Bağlılık	0-5	144	2,8431	,49135	<b>G.Arası</b>	4,351	4	1,088	4,542	,001*	
	6-10	72	2,9105	,48257	<b>G.İçi</b>	68,963	288	,239			
	11-15	38	3,1140	,49663	<b>Toplam</b>	73,313	292				*21 ve üstü – 0-5
	16-20	15	2,9086	,36795							
	21 ve üstü	24	3,2145	,54706							
	<b>Toplam</b>	293	2,9286	,50107							

Tablo 4.28’deki ANOVA testi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ve uyum alt boyutunda ( $F(4,288)= 1,402, p>.05$ ), özdeşleşme alt boyutunda ( $F(4,288)= 2,265, p>.05$ ), kurum kıdemi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.



Tablo 4.28'deki ANOVA testi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları içselleştirme alt boyutunda ( $F(4,288)= 4,901, p<.05$ ) kurum kıdemi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık yapılan Tukey testi sonucuna göre 0-5 ile 11-15 grupları arasında olup 11-15 grubu lehine olduğu saptanmıştır.

Tablo 4.28'deki ANOVA testi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları genel toplamda ( $F(4,288)= 4,542, p<.05$ ) kurum kıdemi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık yapılan Tukey testi sonucuna göre 0-5 ile 21 ve üstü grupları arasında olup, 21 ve üstü grubu lehine olduğu saptanmıştır.

#### 4.7.7. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının İstihdam Tipi Değişkenine İlişkin Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının istihdam tipi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 4.29'da verilmiştir.

**Tablo 4.29: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının İstihdam Tipi Değişkenine Göre t-testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	İstihdam Tipi	N	X	Ss	t	Sd	p
Uyum boyutu	Kadro	271	1,7892	,73324	1,613	291	,108
	Sözleşmeli	22	1,5341	,37635			
Özdeşleşme boyutu	Kadro	271	3,2486	,83441	-,549	291	,583
	Sözleşmeli	22	3,3523	1,04699			
İçselleştirme boyutu	Kadro	271	3,5216	,90295	-,751	291	,453
	Sözleşmeli	22	3,6694	,66245			
Toplam Örgütsel Bağlılık	Kadro	271	2,9274	,50232	-,138	291	,891
	Sözleşmeli	22	2,9428	,49674			

Tablo 4.29 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları genel toplamda ( $t(291)=-,138, p>.05$ ) ve uyum alt boyutunda ( $t(291)=1,613, p>.05$ ), özdeşleşme alt boyutunda ( $t(291)=-,549, p>.05$ ), içselleştirme ( $t(291)=-,751, p>.05$ ) alt boyutlarında istihdam tipi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

#### 4.7.8. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Motivasyon Eğitimi Alıp Almama Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının motivasyon eğitimi alıp almama değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 4.30'da verilmiştir.

**Tablo 4.30: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının Motivasyon Eğitimi Alıp Almama Durumu Değişkenine Göre t-testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Motivasyon Eğitimi	N	X	Ss	t	Sd	p
Uyum boyutu	Evet	80	1,8016	,74834	,461	291	,645
	Hayır	213	1,7582	,70413			
Özdeşleşme boyutu	Evet	80	3,3703	,87182	1,407	291	,160
	Hayır	213	3,2136	,84045			
İçselleştirme boyutu	Evet	80	3,8159	,98168	3,409	291	,001*
	Hayır	213	3,4264	,82656			
Toplam Örgütsel Bağlılık	Evet	80	3,0870	,52183	3,376	291	,001*
	Hayır	213	2,8691	,48095			

Tablo 4.30 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları uyum alt boyutunda ( $t(291)=,461, p>.05$ ), özdeşleşme alt boyutunda ( $t(291)= 1,407, p>.05$ ), mesleki motivasyon eğitimi alıp almama değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 4.30 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları içselleştirme alt boyutunda ( $t(291)=3,409, p<.05$ ) mesleki motivasyon eğitimi alıp almama değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık motivasyon eğitimi alanların lehine olduğu saptanmıştır.

Tablo 4.30 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları genel toplamda ( $t(291)=3,376, p<.05$ ) mesleki motivasyon eğitimi alıp almama değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık motivasyon eğitimi alanların lehine olduğu saptanmıştır.

#### 4.8. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

##### 4.8.1. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonlarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyonlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 4.31’de verilmiştir.

**Tablo 4.31: Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	X	Ss	T	Sd	p
Mesleğin yapılmasında duyulan keyif	Kadın	190	4,4766	,49267	2,250	291	,025*
	Erkek	103	4,3266	,63015			
Mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer	Kadın	190	3,6200	,87784	,663	291	,508
	Erkek	103	3,5456	,98626			
Mesleğe duyulan bağlılık	Kadın	190	2,4347	,90329	-2,070	291	,039*
	Erkek	103	2,6777	1,05468			
Mesleki fedakarlık ve özveri	Kadın	190	4,1126	,55027	,517	291	,605
	Erkek	103	4,0757	,63992			
Başkalarının yaşamına duyulan katkı	Kadın	190	4,5039	,56489	3,068	291	,002*
	Erkek	103	4,2621	,76966			
Toplam Mesleki Motivasyon	Kadın	190	3,9365	,37036	1,337	291	,182
	Erkek	103	3,8712	,44748			

Tablo 4.31 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyonları mesleğin yapılmasında duyulan keyif alt boyutunda ( $t(291)=2,250, p<.05$ ), cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık kadınlar lehine olduğu saptanmıştır.

Tablo 4.31 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyonları mesleğe duyulan bağlılık alt boyutunda ( $t(291)=-2,070, p<.05$ ), cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık erkekler lehine olduğu saptanmıştır.

Tablo 4.31 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyonları başkalarının yaşamına duyulan katkı alt boyutunda ( $t(291)=3,068, p<.05$ ) cinsiyet değişkenine

göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık kadınlar lehine olduğu saptanmıştır.

Tablo 4.31 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyonları genel toplamda ( $t(291)=1,337, p>.05$ ) ve mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer alt boyutunda ( $t(291)=,663, p>.05$ ), mesleki fedakârlık ve özveri ( $t(291)=,517, p>.05$ ) alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

#### 4.8.2. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonlarının Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyonlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 4.32’de verilmiştir.

**Tablo 4.32: Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonlarının Medeni Durum Değişkenine Göre t-testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	X	Ss	T	Sd	p
Mesleğin yapılmasında duyulan keyif	Evli	224	4,4363	,53385	,700	291	,485
	Bekar	69	4,3834	,59631			
Mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer	Evli	224	3,5902	,88702	-,124	291	,902
	Bekar	69	3,6058	1,01284			
Mesleğe duyulan bağlılık	Evli	224	2,5643	,97418	1,414	291	,158
	Bekar	69	2,3768	,92453			
Mesleki fedakârlık ve özveri	Evli	224	4,1187	,55835	1,011	291	,313
	Bekar	69	4,0377	,65554			
Başkalarının yaşamına duyulan katkı	Evli	224	4,4029	,65252	-,757	291	,450
	Bekar	69	4,4710	,65801			
Toplam Mesleki Motivasyon	Evli	224	3,9259	,38383	,953	291	,341
	Bekar	69	3,8734	,44778			

Tablo 4.32 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyonları genel toplamda ( $t(291)=,953, p>.05$ ) ve mesleğin yapılmasında duyulan keyif alt boyutunda ( $t(291)=,700, p>.05$ ), mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer alt boyutunda ( $t(291)=-,124, p>.05$ ), mesleğe duyulan bağlılık alt boyutunda ( $t(291)=1,414, p>.05$ ), mesleki fedakârlık ve özveri alt boyutunda ( $t(291)=1,011, p>.05$ ), başkalarının yaşamına duyulan katkı ( $t(291)=-,757, p>.05$ ) alt boyutlarında medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

### 4.8.3 Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonlarının Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyonlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.33’de verilmiştir.

**Tablo 4.33: Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonlarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA sonuçları**

Alt Boyutlar	Yaş	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı					Anlamlı Farklılık	
					KT	Sd	KO	F	P		
Mesleğin yapılmasında duyulan keyif	21-30	50	4,3182	,61992	<b>G.Arası</b>	1,642	3	,547	1,834	,141	
	31-40	138	4,4486	,52794	<b>G.İçi</b>	86,238	289	,298			
	41-50	77	4,3837	,55643	<b>Toplam</b>	87,881	292				
	50 ve üstü	28	4,6006	,45913							
	<b>Toplam</b>	293	4,4238	,54860							
Mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer	21-30	50	3,6960	,93131	<b>G.Arası</b>	8,765	3	2,922	3,571	,015*	
	31-40	138	3,5174	,85904	<b>G.İçi</b>	236,464	289	,818			*50 ve üstü - 21-30
	41-50	77	3,4883	,99021	<b>Toplam</b>	245,229	292				
	50 ve üstü	28	4,0786	,82433							
	<b>Toplam</b>	293	3,5939	,91642							
Mesleğe duyulan bağlılık	21-30	50	2,4600	1,00306	<b>G.Arası</b>	2,775	3	,925	,994	,396	
	31-40	138	2,5159	,87889	<b>G.İçi</b>	268,837	289	,930			
	41-50	77	2,6468	1,05825	<b>Toplam</b>	271,611	292				
	50 ve üstü	28	2,3000	1,02920							
	<b>Toplam</b>	293	2,5201	,96446							
Mesleki fedakarlık ve özveri	21-30	50	4,0680	,60422	<b>G.Arası</b>	2,359	3	,786	2,349	,073	
	31-40	138	4,0580	,56785	<b>G.İçi</b>	96,731	289	,335			
	41-50	77	4,0961	,58003	<b>Toplam</b>	99,090	292				
	50 ve üstü	28	4,3714	,58046							
	<b>Toplam</b>	293	4,0997	,58254							
Başkalarının yaşamına duyulan katkı	21-30	50	4,4250	,69849	<b>G.Arası</b>	1,139	3	,380	,889	,447	
	31-40	138	4,3913	,65830	<b>G.İçi</b>	123,498	289	,427			
	41-50	77	4,3961	,63525	<b>Toplam</b>	124,637	292				
	50 ve üstü	28	4,6071	,59484							
	<b>Toplam</b>	293	4,4189	,65333							
Toplam Mesleki Motivasyon	21-30	50	3,8773	,44383	<b>G.Arası</b>	1,014	3	,338	2,141	,095	
	31-40	138	3,8986	,38282	<b>G.İçi</b>	45,620	289	,158			
	41-50	77	3,8987	,39568	<b>Toplam</b>	46,634	292				
	50 ve üstü	28	4,0929	,38451							
	<b>Toplam</b>	293	3,9135	,39963							

Tablo 4.33’deki ANOVA testi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyonları mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer alt boyutunda ( $F(3,289)= 3,571, p<.05$ ), yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir

farklılık göstermektedir. Bu anlamlı Tukey testi sonucuna göre 21-30 ile 50 ve üstü yaş grupları arasında olup, 50 ve üstü yaş grubu lehine olduğu saptanmıştır.

Tablo 4.33'deki ANOVA testi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyonları genel toplamda ( $F(3,289)= 2,141, p>.05$ ) ve mesleğin yapılmasında duyulan keyif alt boyutunda ( $F(3,289)= 1,834, p>.05$ ), mesleğe duyulan bağlılık ( $F(3,289)= ,994, p>.05$ ), mesleki fedakarlık ve özveri alt boyutunda ( $F(3,289)= 2,349, p>.05$ ), başkalarının yaşamına duyulan katkı ( $F(3,288)= ,889, p>.05$ ), alt boyutlarında yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

#### **4.8.4 Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Bulgular**

Sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyonlarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.34'de verilmiştir.

**Tablo 4.34: Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları**

Alt Boyutlar	Eğitim Düzeyi	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı					
					KT	Sd	KO	F	P	
Mesleğin yapılmasında duyulan keyif	Önlisans	25	4,6400	,41864	G.Arası	1,505	2	,753	2,527	,082
	Lisans	243	4,4130	,54615	G.İçi	86,375	290	,298		
	Lisansüstü	25	4,3127	,64501	Toplam	87,881	292			
	Toplam	293	4,4238	,54860						
Mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer	Önlisans	25	3,8800	1,00000	G.Arası	3,163	2	1,581	1,895	,152
	Lisans	243	3,5860	,89994	G.İçi	242,066	290	,835		
	Lisansüstü	25	3,3840	,95903	Toplam	245,229	292			
	Toplam	293	3,5939	,91642						
Mesleğe duyulan bağlılık	Önlisans	25	2,2320	1,12795	G.Arası	2,269	2	1,135	1,222	,296
	Lisans	243	2,5473	,95235	G.İçi	269,342	290	,929		
	Lisansüstü	25	2,5440	,89726	Toplam	271,611	292			
	Toplam	293	2,5201	,96446						
Mesleki fedakarlık ve özveri	Önlisans	25	4,3200	,62716	G.Arası	1,411	2	,705	2,094	,125
	Lisans	243	4,0848	,58059	G.İçi	97,679	290	,337		
	Lisansüstü	25	4,0240	,52700	Toplam	99,090	292			
	Toplam	293	4,0997	,58254						
Başkalarının yaşamına duyulan katkı	Önlisans	25	4,5900	,60329	G.Arası	1,363	2	,682	1,604	,203
	Lisans	243	4,4177	,62565	G.İçi	123,274	290	,425		
	Lisansüstü	25	4,2600	,90852	Toplam	124,637	292			
	Toplam	293	4,4189	,65333						
Toplam Mesleki Motivasyon	Önlisans	25	4,0520	,45675	G.Arası	,761	2	,380	2,404	,092
	Lisans	243	3,9102	,38928	G.İçi	45,874	290	,158		
	Lisansüstü	25	3,8080	,41803	Toplam	46,634	292			
	Toplam	293	3,9135	,39963						

Tablo 4.34'deki ANOVA testi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyonları genel toplamda ( $F(2,290)= 2,404, p>.05$ ) ve mesleğin yapılmasında duyulan keyif alt boyutunda ( $F(2,290)= 2,527, p>.05$ ), mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer alt boyutunda ( $F(2,290)= 1,895, p>.05$ ), mesleğe duyulan bağlılık alt boyutu ( $F(2,290)= 1,222, p>.05$ ), mesleki fedakarlık ve özveri alt boyutunda ( $F(2,290)= 2,094, p>.05$ ), başkalarının yaşamına duyulan katkı ( $F(2,290)= 1,604, p>.05$ ), alt boyutlarında eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

#### 4.8.5 Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonlarının Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyonlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.35’de verilmiştir.

**Tablo 4.35: Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları**

Alt Boyutlar	Yıl	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı					
					KT	Sd	KO	F	P	
Mesleğin yapılmasında duyulan keyif	0-5	31	4,3167	,61023	G.Arası	1,332	4	,333	1,108	,353
	6-10	76	4,3469	,63171	G.İçi	86,549	288	,301		
	11-15	62	4,4897	,44699	Toplam	87,881	292			
	16-20	57	4,4434	,49259						
	21 ve üstü	67	4,4830	,54596						
	Toplam	293	4,4238	,54860						
Mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer	0-5	31	3,7871	,69462	G.Arası	2,765	4	,691	,821	,513
	6-10	76	3,5289	,94922	G.İçi	242,464	288	,842		
	11-15	62	3,6065	,82499	Toplam	245,229	292			
	16-20	57	3,4702	,96695						
	21 ve üstü	67	3,6716	1,00405						
	Toplam	293	3,5939	,91642						
Mesleğe duyulan bağlılık	0-5	31	2,3097	,94494	G.Arası	6,423	4	1,606	1,744	,140
	6-10	76	2,5763	,88902	G.İçi	265,188	288	,921		
	11-15	62	2,3871	,89945	Toplam	271,611	292			
	16-20	57	2,7684	,94020						
	21 ve üstü	67	2,4657	1,10283						
	Toplam	293	2,5201	,96446						
Mesleki fedakarlık ve özveri	0-5	31	4,0516	,54152	G.Arası	2,389	4	,597	1,779	,133
	6-10	76	4,0000	,62225	G.İçi	96,701	288	,336		
	11-15	62	4,0452	,51396	Toplam	99,090	292			
	16-20	57	4,1649	,59417						
	21 ve üstü	67	4,2299	,59007						
	Toplam	293	4,0997	,58254						
Başkalarının yaşamına duyulan katkı	0-5	31	4,4032	,73507	G.Arası	1,157	4	,289	,674	,610
	6-10	76	4,3224	,76465	G.İçi	123,481	288	,429		
	11-15	62	4,4355	,53549	Toplam	124,637	292			
	16-20	57	4,4956	,55800						
	21 ve üstü	67	4,4552	,65702						
	Toplam	293	4,4189	,65333						
Toplam Mesleki Motivasyon	0-5	31	3,8613	,37059	G.Arası	,670	4	,168	1,050	,382
	6-10	76	3,8544	,47131	G.İçi	45,964	288	,160		
	11-15	62	3,9108	,30603	Toplam	46,634	292			
	16-20	57	3,9626	,39345						
	21 ve üstü	67	3,9657	,40456						
	Toplam	293	3,9135	,39963						



Tablo 4.35'deki ANOVA testi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyonları genel toplamda ( $F(4,288)= 1,050, p>.05$ ) ve mesleğin yapılmasında duyulan keyif alt boyutunda ( $F(4,288)= 1,108, p>.05$ ), mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer alt boyutunda ( $F(4,288)= ,821, p>.05$ ), mesleğe duyulan bağlılık alt boyutu ( $F(4,288)= 1,744, p>.05$ ), mesleki fedakarlık ve özveri alt boyutunda ( $F(4,288)= 1,779, p>.05$ ), başkalarının yaşamına duyulan katkı ( $F(4,288)= ,674, p>.05$ ), alt boyutlarında mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

#### **4.8.6. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonlarının Kurum Kıdemi Değişkenine İlişkin Bulgular**

Sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyonlarının kurum kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 4.36'da verilmiştir.

**Tablo 4.36: Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonlarının Kurum Kıdemine Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları**

Alt Boyutlar	Yıl	N	X	Ss	Varyansın					
					Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P
Mesleğin yapılmasında duyulan keyif	0-5	144	4,3763	,54689	G.Arası	1,640	4	,410	1,369	,245
	6-10	72	4,3990	,59595	G.İçi	86,240	288	,299		
	11-15	38	4,4761	,56018	Toplam	87,881	292			
	16-20	15	4,6303	,45515						
	21 ve üstü	24	4,5720	,40343						
	Toplam	293	4,4238	,54860						
Mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer	0-5	144	3,5625	,89285	G.Arası	2,964	4	,741	,881	,476
	6-10	72	3,5028	,97691	G.İçi	242,265	288	,841		
	11-15	38	3,8263	,88613	Toplam	245,229	292			
	16-20	15	3,6933	,94979						
	21 ve üstü	24	3,6250	,90470						
	Toplam	293	3,5939	,91642						
Mesleğe duyulan bağlılık	0-5	144	2,4625	,93763	G.Arası	2,998	4	,749	,804	,524
	6-10	72	2,6528	,91127	G.İçi	268,613	288	,933		
	11-15	38	2,4316	1,09596	Toplam	271,611	292			
	16-20	15	2,7600	1,22171						
	21 ve üstü	24	2,4583	,89923						
	Toplam	293	2,5201	,96446						
Mesleki fedakarlık ve özveri	0-5	144	4,0347	,60410	G.Arası	2,410	4	,602	1,794	,130
	6-10	72	4,0778	,53451	G.İçi	96,680	288	,336		
	11-15	38	4,2053	,56470	Toplam	99,090	292			
	16-20	15	4,3467	,60222						
	21 ve üstü	24	4,2333	,56466						
	Toplam	293	4,0997	,58254						
Başkalarının yaşamına duyulan katkı	0-5	144	4,4028	,65119	G.Arası	1,029	4	,257	,600	,663
	6-10	72	4,3681	,67523	G.İçi	123,608	288	,429		
	11-15	38	4,4408	,70336	Toplam	124,637	292			
	16-20	15	4,6167	,48058						
	21 ve üstü	24	4,5104	,62762						
	Toplam	293	4,4189	,65333						
Toplam Mesleki Motivasyon	0-5	144	3,8683	,38338	G.Arası	1,227	4	,307	1,946	,103
	6-10	72	3,9009	,43627	G.İçi	45,407	288	,158		
	11-15	38	3,9772	,36949	Toplam	46,634	292			
	16-20	15	4,1133	,38127						
	21 ve üstü	24	3,9972	,40586						
	Toplam	293	3,9135	,39963						

Tablo 4.36'daki ANOVA testi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyonları genel toplamda ( $F(4,288)= 1,946, p>.05$ ) ve mesleğin yapılmasında duyulan keyif alt boyutunda ( $F(4,288)= 1,369, p>.05$ ), mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer alt boyutunda ( $F(4,288)= ,881, p>.05$ ), mesleğe duyulan

bağlılık alt boyutu ( $F(4,288)=,804, p>.05$ ), mesleki fedakarlık ve özveri alt boyutunda ( $F(4,288)= 1,794, p>.05$ ), başkalarının yaşamına duyulan katkı ( $F(4,288)=,600, p>.05$ ), alt boyutlarında kurumdaki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

#### 4.8.7. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonlarının İstihdam Tipi Değişkenine İlişkin Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyonlarının istihdam tipi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 4.37’de verilmiştir.

**Tablo 4.37: Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonlarının İstihdam Tipi Değişkenine Göre t-testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	İstihdam Tipi	N	X	Ss	T	Sd	p
Mesleğin yapılmasında duyulan keyif	Kadrolu	271	4,4056	,55715	-2,010	291	,045*
	Sözleşmeli	22	4,6488	,36932			
Mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer	Kadrolu	271	3,5461	,92707	-3,177	291	,002*
	Sözleşmeli	22	4,1818	,48564			
Mesleğe duyulan bağlılık	Kadrolu	271	2,5675	,96508	2,992	291	,003*
	Sözleşmeli	22	1,9364	,75690			
Mesleki fedakarlık ve özveri	Kadrolu	271	4,0878	,58636	-1,222	291	,223
	Sözleşmeli	22	4,2455	,52347			
Bşkalarının yaşamına duyulan katkı	Kadrolu	271	4,3994	,66617	-1,800	291	,073
	Sözleşmeli	22	4,6591	,40492			
Toplam Mesleki Motivasyon	Kadrolu	271	3,9022	,40491	-1,708	291	,089
	Sözleşmeli	22	4,0530	,30108			

Tablo 4.37 incelendiğinde, mesleki motivasyonları mesleki motivasyonları mesleğin yapılmasında duyulan keyif alt boyutunda ( $t(291)=-2,010, p<.05$ ), istihdam tipi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı kadrolu istihdam tipi değişkeni lehine olduğu saptanmıştır

Tablo 4.37 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyonları mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer alt boyutunda ( $t(291)=-3,177, p<.05$ ), istihdam tipi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı sözleşmeli istihdam tipi değişkeni lehine olduğu saptanmıştır

Tablo 4.37 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyonları mesleğe duyulan bağlılık alt boyutunda ( $t(291)=2,992, p<.05$ ), istihdam tipi değişkenine göre

istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı kadrolu istihdam tipi değişkeni lehine olduğu saptanmıştır

Tablo 4.37 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyonları genel toplamda ( $t(291)=-1,708, p>.05$ ) ve mesleki fedakârlık ve özveri alt boyutunda ( $t(291)=-1,222, p>.05$ ), başkalarının yaşamına duyulan katkı ( $t(291)=-1,800, p>.05$ ) alt boyutlarında istihdam tipi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

#### 4.8.8. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonlarının Motivasyon Eğitimi Alıp Almama Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyonlarının motivasyon eğitimi alıp almama değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 4.38’de verilmiştir.

**Tablo 4.38: Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonlarının Motivasyon Eğitimi Alıp Almama Durumu Değişkenine Göre t-testi Sonuçları**

Alt Boyutlar	Motivasyon Eğitimi	N	X	Ss	T	sd	P
Mesleğin yapılmasında duyulan keyif	Evet	80	4,5398	,50860	2,232	291	,026*
	Hayır	213	4,3803	,55782			
Mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer	Evet	80	3,8000	,97513	2,378	291	,018*
	Hayır	213	3,5164	,88337			
Mesleğe duyulan bağlılık	Evet	80	2,4100	1,03650	-1,199	291	,232
	Hayır	213	2,5615	,93517			
Mesleki fedakarlık ve özveri	Evet	80	4,3300	,46345	4,269	291	,000*
	Hayır	213	4,0131	,59986			
Bşkalarının yaşamına duyulan katkı	Evet	80	4,5625	,58933	2,322	291	,021*
	Hayır	213	4,3650	,66917			
Toplam Mesleki Motivasyon	Evet	80	4,0296	,36337	3,090	291	,002*
	Hayır	213	3,8700	,40470			

Tablo 4.38 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyonları mesleğin yapılmasında duyulan keyif alt boyutunda ( $t(291)=2,232, p<.05$ ) motivasyon eğitimi alıp almama değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı motivasyon eğitimi alanlar lehine olduğu saptanmıştır.

Tablo 4.38 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyonları, mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer alt boyutunda ( $t(291)=2,378, p<.05$ ),

motivasyon eğitimi alıp almama değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı motivasyon eğitimi alanlar lehine olduğu saptanmıştır.

Tablo 4.38 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyonları mesleğe duyulan bağlılık alt boyutunda ( $t(291)=-1,199, p>.05$ ), motivasyon eğitimi alıp almama değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 4.38 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyonları, mesleki fedakârlık ve özveri alt boyutunda ( $t(291)=4,269, p<.05$ ), motivasyon eğitimi alıp almama değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı motivasyon eğitimi alanlar lehine olduğu saptanmıştır.

Tablo 4.38 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyonları başkalarının yaşamına duyulan katkı alt boyutunda ( $t(291)=2,322, p<.05$ ) motivasyon eğitimi alıp almama değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı motivasyon eğitimi alanlar lehine olduğu saptanmıştır.

Tablo 4.38 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyonları genel toplamda ( $t(291)=3,090, p<.05$ ) motivasyon eğitimi alıp almama değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık motivasyon eğitimi alanlar lehine olduğu saptanmıştır.

**4.9. İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık ile Mesleki Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutları Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Üzere Yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular**

**Tablo 4.39: İlkokul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık ile Mesleki Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutları Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Üzere Yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi Sonuçları**

		Mesleği									
		Uyum boyutu	Özdeşleşme boyutu	İçselleştirme boyutu	Toplam Örgütsel Bağlılık	Mesleğin yapılmasında duyulan keyif	Mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer	Mesleğe duyulan bağlılık	Mesleki fedakarlık ve özveri	Başkalarının yaşamına duyulan katkı	Toplam Mesleki Motivasyon
Uyum boyutu	r	1	-,400**	-,283**	,059	-,253**	-,341**	,327**	-,260**	-,388**	-,236**
	p		,000	,001	,479	,002	,000	,000	,002	,000	,004
	N	145	145	145	145	145	145	145	145	145	145
Özdeşleşme boyutu	r		1	,592**	,776**	,367**	,459**	-,330**	,387**	,908**	,415**
	p			,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N		145	145	145	145	145	145	145	145	145
İçselleştirme boyutu	r			1	,829**	,532**	,369**	-,315**	,607**	,575**	,576**
	p				,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N			145	145	145	145	145	145	145	145
Toplam Örgütsel Bağlılık	r				1	,424**	,340**	-,236**	,479**	,715**	,488**
	p					,000	,000	,004	,000	,000	,000
	N				145	145	145	145	145	145	145
Mesleğin yapılmasında duyulan keyif	r					1	,475**	-,465**	,593**	,356**	,810**
	p						,000	,000	,000	,000	,000
	N					145	145	145	145	145	145
Mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer	r						1	-,563**	,621**	,510**	,702**
	p							,000	,000	,000	,000
	N						145	145	145	145	145
Mesleğe duyulan bağlılık	R							1	-,480**	-,342**	-,232**
	p								,000	,000	,005
	N							145	145	145	145
Mesleki fedakarlık ve özveri	R								1	,400**	,778**
	p									,000	,000
	N								145	145	145
Başkalarının yaşamına duyulan katkı	R									1	,426**
	p										,000
	N									145	145
Toplam Mesleki Motivasyon	R										1
	p										
	N										145

\*\*p<0.01;p<0.05

Tablo 4.39 incelendiğinde ilkökul yöneticilerine ait alt faktör analizi sonuçlarını içeren; Pearson's korelasyon analizi ile ilkökul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları ile

mesleki motivasyonları arasında çeşitli boyutlarda ilişki içinde oldukları tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin uyum alt boyutu ile; mesleki motivasyonun mesleğin yapılmasında duyulan keyif alt boyutu ( $r = -.253, p < .01$ ) ve mesleki fedakarlık ve özveri alt boyutu ( $r = -.260, p < .01$ ), arasında düşük düzeyde ve negatif yönde anlamlı bir ilişki; mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer alt boyutu ( $r = -.341, p < .01$ ) ve başkalarının yaşamına duyulan katkı alt boyutu ( $r = -.388, p < .01$ ) arasında orta düzeyde ve negatif yönde anlamlı bir ilişki; mesleğe duyulan bağlılık alt boyutu ( $r = .327, p < .01$ ) arasında orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin özdeşleşme alt boyutu ile; mesleki motivasyonun mesleğin yapılmasında duyulan keyif alt boyutu ( $r = .367, p < .01$ ), mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer alt boyutu ( $r = .459, p < .01$ ) ve mesleki fedakarlık ve özveri alt boyutu ( $r = .378, p < .01$ ) arasında orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki; mesleğe duyulan bağlılık alt boyutu ( $r = -.330, p < .01$ ) arasında orta düzeyde ve negatif yönde anlamlı bir ilişki; başkalarının yaşamına duyulan katkı alt boyutu ( $r = .908, p < .01$ ) arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin içselleştirme alt boyutu; mesleki motivasyonun mesleğin yapılmasında duyulan keyif alt boyutu ( $r = .532, p < .01$ ), mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer alt boyutu ( $r = .369, p < .01$ ), mesleki fedakarlık ve özveri alt boyutu ( $r = .607, p < .01$ ) ve başkalarının yaşamına duyulan katkı alt boyutu ( $r = .575, p < .01$ ) arasında orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki; mesleğe duyulan bağlılık alt boyutu ( $r = -.318, p < .01$ ) arasında orta düzeyde ve negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

İlkokul yöneticilerinin örgütsel bağlılık ölçeğinden alınan toplam puanlar ile mesleki motivasyon ölçeğinden alınan toplam puanlar arasında ( $r = .488, p < .01$ ), arasında orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

**4.10. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık ile Mesleki Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutları Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Üzere Yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi**

**Tablo 4.40: Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık ile Mesleki Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutları Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Üzere Yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi Sonuçları**

		Mesleği									
		Uyum boyutu	Özdeşleşme boyutu	İçselleştirme boyutu	Toplam Örgütsel Bağlılık	Mesleğin yapılmasında duyulan keyif	Mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer	Mesleğe duyulan bağlılık	Mesleki fedakarlık ve özveri	Başkalarının yaşamına duyulan katkı	Toplam Mesleki Motivasyon
Uyum boyutu	r	1	-,385**	-,276**	,030	-,345**	-,264**	,401**	-,256**	-,299**	-,241**
	p		,000	,000	,604	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	293	293	293	293	293	293	293	293	293	293
Özdeşleşme boyutu	r		1	,524**	,718**	,291**	,378**	-,249**	,285**	,298**	,325**
	p			,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N		293	293	293	293	293	293	293	293	293
İçselleştirme boyutu	r			1	,868**	,464**	,444**	-,291**	,509**	,464**	,510**
	p				,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N			293	293	293	293	293	293	293	293
Toplam Örgütsel Bağlılık	r				1	,335**	,398**	-,166**	,402**	,358**	,430**
	p					,000	,000	,004	,000	,000	,000
	N				293	293	293	293	293	293	293
Mesleğin yapılmasında duyulan keyif	r					1	,512**	-,520**	,663**	,831**	,832**
	p						,000	,000	,000	,000	,000
	N					293	293	293	293	293	293
Mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer	r						1	-,405**	,585**	,486**	,725**
	p							,000	,000	,000	,000
	N						293	293	293	293	293
Mesleğe duyulan bağlılık	r							1	-,308**	-,432**	-,184**
	p								,000	,000	,002
	N							293	293	293	293
Mesleki fedakarlık ve özveri	r								1	,682**	,825**
	p									,000	,000
	N								293	293	293
Başkalarının yaşamına duyulan katkı	r									1	,814**
	p										,000
	N									293	293
Toplam Mesleki Motivasyon	r										1
	p										
	N										293

\*\*p<0.01;p<0.05



Tablo 4.40 incelendiğinde sınıf öğretmenlerine ait alt faktör analizi sonuçlarını içeren; Pearson's korelasyon analizi ile sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile mesleki motivasyonları arasında çeşitli boyutlarda ilişki içinde oldukları tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin uyum alt boyutu ile; mesleki motivasyonun mesleğin yapılmasında duyulan keyif alt boyutu ( $r = -.345, p < .01$ ) arasında orta düzeyde ve negatif yönde anlamlı bir ilişki; atfedilen değer alt boyutu ( $r = -.264, p < .01$ ) ve mesleki fedakarlık ve özveri alt boyutu ( $r = -.256, p < .01$ ) arasında düşük düzeyde ve negatif yönde anlamlı bir ilişki; mesleğe duyulan bağlılık alt boyutu ( $r = .401, p < .01$ ) arasında orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki; başkalarının yaşamına duyulan katkı alt boyutu ( $r = -.299, p < .01$ ) arasında düşük düzeyde ve negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin özdeşleşme alt boyutu ile; mesleki motivasyonun mesleğin yapılmasında duyulan keyif alt boyutu ( $r = .291, p < .01$ ), başkalarının yaşamına duyulan katkı alt boyutu ( $r = .298, p < .01$ ) ve mesleki fedakarlık ve özveri alt boyutu ( $r = .285, p < .01$ ) arasında düşük düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki; mesleğe duyulan bağlılık alt boyutu ( $r = -.249, p < .01$ ) arasında düşük düzeyde ve negatif yönde anlamlı bir ilişki; mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer alt boyutu ( $r = .378, p < .01$ ) arasında orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin içselleştirme alt boyutu; mesleki motivasyonun mesleğin yapılmasında duyulan keyif alt boyutu ( $r = .494, p < .01$ ), mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer alt boyutu ( $r = .444, p < .01$ ), mesleki fedakarlık ve özveri alt boyutu ( $r = .607, p < .01$ ) ve başkalarının yaşamına duyulan katkı alt boyutu ( $r = .464, p < .01$ ) arasında orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki; mesleğe duyulan bağlılık alt boyutu ( $r = -.291, p < .01$ ) arasında orta düzeyde ve negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeğinden alınan toplam puanlar ile mesleki motivasyon ölçeğinden alınan toplam puanlar arasında ( $r = .430, p < .01$ ), arasında orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmada ulaşılan sonuçlar şu şekildedir:

İlkokul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları alt boyutları ve genel toplamı cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Alanyazında bu sonucun tam tersi sonuçlar içeren araştırmalar da mevcuttur. Aksanaklu'nun (2018), yaptığı çalışmada kadın ve erkekler arasında örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

İlkokul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları alt boyutları ve genel toplamı medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Alanyazında bu sonucu destekler nitelikte bazı araştırmalara rastlanmıştır. Samadov'un (2006) yaptığı araştırmada örgütsel bağlılık medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Alanyazında bu sonucun aksi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

İlkokul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları alt boyutları ve genel toplamı yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Alanyazında bu sonucu destekler nitelikte sonuçlar içeren araştırmalar da mevcuttur. Aksanaklu'nun (2018) yaptığı çalışmada örgütsel bağlılık yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

İlkokul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları alt boyutları ve genel toplamı eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Alanyazında bu sonuçla ilgili herhangi bir araştırmaya rastlanmamaktadır.

İlkokul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları alt boyutlarından uyum boyutunda görev değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak örgütsel bağlılığın özdeşleşme, içselleştirme boyutları ve genel toplamı görev değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık müdür görevi lehine çıkmıştır. Alanyazında bu sonuçla ilgili herhangi bir araştırmaya rastlanmamaktadır.

İlkokul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları alt boyutları ve genel toplamı mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Alanyazında bu sonuçla ilgili herhangi bir araştırmaya rastlanmamaktadır.

İlkokul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları alt boyutları ve genel toplamı kurum kıdemi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Alanyazında bu sonuçla ilgili herhangi bir araştırmaya rastlanmamaktadır.

İlkokul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları alt boyutları ve genel toplamı istihdam tipi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Alanyazında bu sonuçla ilgili herhangi bir araştırmaya rastlanmamaktadır.

İlkokul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları alt boyutları ve genel toplamı mesleki motivasyon eğitimi alıp almama değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Alanyazında bu sonuçla ilgili herhangi bir araştırmaya rastlanmamaktadır.

İlkokul yöneticilerinin mesleki motivasyonları mesleki ve özveri alt boyutunda cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte ve genel toplamı, mesleğin yapılmasında duyulan keyif alt boyutunda, mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer alt boyutunda, mesleğe duyulan bağlılık alt boyutunda, başkalarının yaşamına duyulan katkı alt boyutunda cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Alanyazında bu sonuçla ilgili herhangi bir araştırmaya rastlanmamaktadır.

İlkokul yöneticilerinin mesleki motivasyonları alt boyutları ve genel toplamı medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Alanyazında bu sonuçla ilgili herhangi bir araştırmaya rastlanmamaktadır.

İlkokul yöneticilerinin mesleki motivasyonları alt boyutları ve genel toplamı yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Alanyazında bu sonuçla ilgili herhangi bir araştırmaya rastlanmamaktadır.

İlkokul yöneticilerinin mesleki motivasyonları alt boyutları ve genel toplamı eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Alanyazında bu sonuçla ilgili herhangi bir araştırmaya rastlanmamaktadır.

İlkokul yöneticilerinin mesleki motivasyonları alt boyutları ve genel toplamı görev değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Alanyazında bu sonuçla ilgili herhangi bir araştırmaya rastlanmamaktadır.

İlkokul yöneticilerinin mesleki motivasyonları alt boyutları ve genel toplamı mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Alanyazında bu sonuçla ilgili herhangi bir araştırmaya rastlanmamaktadır.

İlkokul yöneticilerinin mesleki motivasyonları alt boyutları ve genel toplamı kurum kıdemi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Alanyazında bu sonuçla ilgili herhangi bir araştırmaya rastlanmamaktadır.

İlkokul yöneticilerinin mesleki motivasyonları alt boyutları ve genel toplamı istihdam tipi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Alanyazında bu sonuçla ilgili herhangi bir araştırmaya rastlanmamaktadır.

İlkokul yöneticilerinin mesleki motivasyonları alt boyutları ve genel toplamı mesleki motivasyon eğitimi alıp alamama değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Alanyazında bu sonuçla ilgili herhangi bir araştırmaya rastlanmamaktadır.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları genel toplamı cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık erkekler lehine olduğu görülmüştür. Alanyazında bu sonuçla ilgili herhangi bir araştırmaya rastlanmamaktadır. Ancak sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Alanyazında bu sonucu destekleyecek bazı araştırmalar mevcuttur. Menep'in (2009) yaptığı çalışmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları alt boyutları ve genel toplamı medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Alanyazında bu sonucu destekler nitelikte bazı çalışmalar mevcuttur. Çakır (2007) ve Günce'nin (2013) yapmış oldukları çalışmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları medeni durum değişkenine göre farklılaşmamaktadır.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları uyum ve özdeşleşme alt boyutları yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Alanyazında bu sonucu destekleyecek bazı çalışmalar mevcuttur. Günce'nin (2013) yaptığı çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeği puanları yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamıştır. Ancak bu çalışma kapsamında örgütsel bağlılık ölçeği genel toplam ve içselleştirme alt boyutu puanları yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Alanyazında bu sonucu destekleyecek nitelikte bazı araştırmalar mevcuttur. Budak'ın (2009) yapmış olduğu çalışmada örgütsel bağlılık ölçeği genel toplamda yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları alt boyutları ve genel toplamı eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Alanyazında bu sonucu destekleyecek nitelikte bazı araştırmalar mevcuttur. Gündoğan'ın (2009) yaptığı çalışmada eğitim seviyesi yükseldikçe örgütsel bağlılığın düştüğü ortaya konulmuştur. Alanyazında bu sonucun tam tersi nitelikte bazı araştırmalar mevcuttur. Çakır'ın (2007) yapmış olduğu çalışmada ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile eğitim seviyesi değişkenine göre farklılaşmamıştır.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları uyum ve özdeşleşme alt boyutu mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Alanyazında bu sonuçla ilgili herhangi bir araştırmaya rastlanmamaktadır. Ancak genel toplamı ve içselleştirme boyutu mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Alanyazında bu sonucu destekleyecek nitelikte bazı araştırmalar mevcuttur. Çakır'ın (2007) yapmış olduğu çalışmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık mesleki kıdem değişkenine göre aynı düzeyde olduğu görülmüştür.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları uyum ve özdeşleşme alt boyutu kurum kıdemi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Alanyazında bu sonuçla ilgili herhangi bir araştırmaya rastlanmamaktadır. Ancak genel toplamı ve içselleştirme boyutu kurum kıdemi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Alanyazında bu sonuçla ilgili herhangi bir araştırmaya rastlanmamaktadır.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları alt boyutları ve genel toplamı istihdam tipi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Alanyazında bu sonucun tam tersi nitelikte bazı araştırmalar mevcuttur. Budak'ın (2009) yapmış olduğu araştırmada örgütsel bağlılık ölçeği istihdam tipi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları uyum ve özdeşleşme alt boyutları mesleki motivasyon alıp alamama değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak örgütsel bağlılık ölçeği içselleştirme ve genel toplam motivasyon alıp alamama değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Alanyazında bu sonuçla ilgili herhangi bir araştırmaya rastlanmamaktadır.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyonları mesleğin yapılmasında duyulan keyif, mesleğe duyulan bağlılık, başkalarının yaşamına duyulan katkı alt boyutları cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Alanyazında bu sonucun tam tersi nitelikte bazı araştırmalar mevcuttur. Vural'ın(2016) yaptığı araştırmada erkek öğretmenlerin motivasyonu daha yüksek olduğu açıklanmıştır. Ancak sınıf öğretmenlerin mesleki motivasyonları genel toplamda ve mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer mesleki fedakârlık ve özveri alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Alanyazında bu sonucun tam tersi nitelikte bazı araştırmalar mevcuttur. Avcı'nın (2015) yaptığı çalışmada öğretmenlerin motivasyonu cinsiyete göre değişmediği açıklanmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyonları alt boyutları ve genel toplamı medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Alanyazında bu sonucun tam tersi nitelikte bazı araştırmalar mevcuttur. Polat(2010) ve Canpolat'ın (2012) yaptığı çalışmada öğretmenler motivasyonu medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyonları mesleğin özellikleri ve mesleğe atfedilen değer alt boyutu yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Alanyazında bu sonucu destekler nitelikte bazı araştırmalar mevcuttur. İren'in (2015) yaptığı çalışmada öğretmenlerin motivasyonları yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir. Ancak genel toplam ve diğer alt boyutlarında yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Alanyazında bu sonucu destekler nitelikte bazı araştırmalar mevcuttur. Çalış'ın (2012) yaptığı çalışmada öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir

Sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyonları alt boyutları ve genel toplamı eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Alanyazında bu sonucu destekler nitelikte bazı araştırmalar mevcuttur. Emirbey'in (2017) yaptığı çalışmada öğretmenlerin motivasyonları eğitim düzeyi değişkenine göre farklılık göstermemektedir. Alanyazında bu sonucun tam tersi nitelikte bazı araştırmalar mevcuttur. Çelik'in (2015) yaptığı çalışmada öğretmenlerin motivasyonları eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşmaktadır.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyonları alt boyutları ve genel toplamı mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Alanyazında bu sonucun tam tersi nitelikte bazı araştırmalar mevcuttur. Çalış (2012) ve İren (2015) yaptığı çalışmada öğretmenlerin motivasyonları ve mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyonları alt boyutları ve genel toplamı kurum kıdemi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Alanyazında bu sonuçla ilgili herhangi bir araştırmaya rastlanmamaktadır.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyonları alt boyutları ve genel toplamı istihdam tipi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Alanyazında bu sonuçla ilgili herhangi bir araştırmaya rastlanmamaktadır.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyonları mesleğe duyulan bağlılık alt boyutunda mesleki motivasyon eğitimi alıp almama değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak genel toplamı ve diğer alt boyutları mesleki motivasyon eğitimi alıp almama değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Alanyazında bu sonuçla ilgili herhangi bir araştırmaya rastlanmamaktadır.

## **ÖNERİLER**

### **Araştırmacılar İçin Öneriler**

1. Bu çalışma İstanbul ilinin Bayrampaşa ve Esenler ilçelerinde yapılmıştır. Bundan sonraki çalışmalar başka il ve ilçeler dâhil edilerek yapılabilir.
2. Bu araştırma ilkokulda görev yapan yönetici ve sınıf öğretmenlerini kapsamaktadır. Daha sonraki çalışmalar farklı eğitim kademelerini ve farklı branş öğretmenlerini kapsayabilir.
3. Daha sonraki araştırmalarda mesleki ve kurum kıdemi daha fazla veya az olarak, eşit dağılabilecek grupların seçilmesi daha etkili olabilir.

### **Uygulayıcılar İçin Öneriler**

1. İlkokul yönetici ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile mesleki motivasyonları farklı statü şeklinde oldukları için farklı değerlendirilebilir ve bu konuda hizmetiçi eğitimler verilebilir.
2. İlkokul yönetici ve sınıf öğretmenlerin motivasyonları içsel ve dışsal motivasyon olarak değerlendirilip, bu konuda da farkındalık eğitimleri verilebilir.
3. Araştırma kapsamında eğitimcilerin motivasyonları, örgütsel bağlılığı orta düzeyde etkilediği görülmüştür. Eğitimcilerin bu yönde çalışmalar yapması okul kültürüne katkı sağlayabilir.



## KAYNAKÇA

- Açıkgöz, K. (1994). *Eğitimde Etkili Yönetici Davranışları*. İzmir: Kanyılmaz Matbaası.
- Akat, İ., Budak, G. Ve Budak, G. (1994). *İşletme Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Aksanaklu, P. (2018). *Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıkları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Akyüz, Y. ( 2006). *Türk eğitim temel sorunu: öğretmen yetiştirme, atama, sağlama ilke ve uygulamaları*. (Ed: M. Hesapçioğlu ve A.Durmuş). Türkiye’de Eğitim Bilimleri: Bir Bilanço Denemesi, Ankara: Nobel: 429-443
- Alkibay, S., & Seler, T. (1992). Bankacılık ve tıp alanında çalışanlar için Maslow kuramının incelenmesi. *Amme İdaresi Dergisi*, 25(3): 163-178.
- Allen,N, J. ve Meyer,J,P 1(1990) The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organizations, *Journal of Occupational Psychology*. No: 63: S.1-18.
- Allen,N,J.veMeyer,J,P(1990).Organizational Socialization Tactics:ALongitudinal Analysis of Links To Newcomers' Commitment and Role Orientation, *Academy of Management Journal*. No:4: 847-858.
- Argon, T. ve Ekinçi, S. (2016). *İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 16(1): 1-19.
- Atak, M.(2005). Örgütlerde Resmi Olmayan İletişimin Yeri ve Önemi, *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*. No:2: 59-67.
- Ataman, G. (2001). *İşletme Yönetimi ve Temel Kavramlar, Yeni Yaklaşımlar*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Avcı, L. (2015). *Öğretmenlerin Yıldırma (mobing) Yaşama Düzeyleri ile Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Düzce ili örneği)*. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Aydın, M.(2005). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Hatipoğlu Yayıncılık
- Aypay, A. (2011). İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin davranış alışkanlıkları ve “iyi öğretmen” özelliklerine ilişkin algıları. *İlköğretim Online* 10(2): 620-645.
- Balay, R. (2000).*Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Basımevi.
- Balcı, A. (2000). *Örgütsel Gelişme: Kuram ve Uygulama*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Balcı, A. (2000). *Örgütsel Sosyalleşme: Kuram Strateji ve Taktikler*. Ankara: Pegem.
- Başaran, İ.E. (1993). *Türkiye Eğitim Sistemi*. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Başaran, İ. E. (2000). *Eğitim yönetimi: nitelikli okul*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Bayram, L. (2005).Yönetimde Yeni Bir Paradigma Örgütsel Bağlılık, *Sayıştay Dergisi*. Yıl 15, Sayı: 59. Ankara.
- Bektaş, A. (2010). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sosyal İletişim Becerileri ile Öğretmen Motivasyonu Arasındaki İlişki*. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bilegt, E. (2012). *Örgüt Kültürü ile Çalışan Motivasyonu Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- Bingöl, D. (2016). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (10. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Brief, A. R., & Aldag, R.J. (1976). Correlates of the role indices. *Journal of Social Psychology*, 100: 235-244.
- Budak, T. (2009). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadrolu ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları (Kocaeli İli Örneğinin Örgütsel Bağlılıkları (Kocaeli İli Örneği)*.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Bursalıoğlu, Z. (1997). *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama*. Ankara: Pegem Yayınları.

- Bursalıoğlu, Z. (2000). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Bursalıoğlu, Z. (2008). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Büyükses, L. (2010). *Öğretmenin İş Ortamındaki Motivasyonunu Etkileyen Etmenler*. Yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Can, H.(1997). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Canpolat, C. (2012). *Öğretmen Kariyer Basamakları Uygulaması ile Öğretmen Motivasyonu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Elazığ.
- Celep, C. (1996). *Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı*. (Yayımlanmamış Doçentlik Tezi), Ankara.
- Cengiz, A.A. (2001). *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi.
- Ceviz, H. (2018). *Toplumdaki Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Algı İle Öğretmenin Mesleki Motivasyonu Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.
- Ceylan, A. (1998). *Örgütsel Davranışın Bireysel Boyutu*, Gebze: GYTE Yayınları No:2: 72.
- Chatman, J,A. (1991). *Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms*. Administrative Science Quarterly. (36): 459-484.
- Chow, I. H. S. (1994). *Organizational Commitment and Career Development of Chinese Managers in Hong Kong and Taiwan*.The International Journal of Career Management, 6, 4, 3-9.

- Cohen, A.(1992). Antecedents of Organizational Commitment, Across Occupational Groups:A Meta Analysis, *Journal of Organizational Behavior*, No:13: 539.
- Cohen, A. (1996). On The Discriminant Validity of the Meyer and Allen Measure Of Organizational Commitment: How Does It Fit with the Work Commitment Construct?.*Educational and Psychological Measurement*, 56, 3, 494-504.
- Çakar, N. D. ve Ceylan, A. (2005). İş motivasyonun çalışan bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (1), 52-66.
- Çakır, A. (2007). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Çalış, H. (2012). *Öğretmen Motivasyonunda Yönetici Yaklaşımlarının İncelenmesi: Kocaeli İli Gölcük İlçesi Örneği*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli.
- Çelik, E. (2015). *Öğretmenlerin Motivasyonları ile Yaşam Kaliteleri Arasındaki İlişki*. Yüksek lisans tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çetin, M. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Çöl, G. (2004). İnsan Kaynakları Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi, *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* Cilt. 6. Sayı:2: 4–11. Dağıtım: Ankara.
- Değirmencioğlu, C., & Küçükahmet, L. (1999). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş* (2. Baskı). İstanbul: Alkım Yayınları.
- Dick, G. ve Metcalfe, B. (2001). Managerial Factors and Organizational Commitment: A Comparative Study of Police Officers and Civilian Staff. *The International Journal of Public Sector Management*, 14, 2,111-128.

- Durak, İ. (1998). *İşletmelerde Çalışan İnsanlardan Daha Fazla Yararlanma Aracı Olarak Motivasyon Süreci ve Bir Uygulama*. Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Durna. U. ve Eren. V. (2006). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 6 (2): 210–21.
- Emirbey, A. (2017). *Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmen Motivasyonu Arasındaki İlişki (Denizli İli Çivril İlçe Örneği)*. Yüksek lisans tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Erbesler, A (1984) *İnsan Gücü Verimliliğini Artırmaya Yönelik Organizasyon Modelleri ve Teşvik Edici Yöntemleri*. Ankara: Milli Produktivite Yayınları
- Erden, M. (2009). *Eğitim Bilimlerine Giriş*. Ankara: Arkadaş Yayınevi.
- Erdoğan, İ. (2000). *Çağdaş Eğitim Sistemleri*, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eroğlu, F. (2004). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Geçikli, F. (2004). *Örgütsel İletişimin Yöneticiler Açısından Değerlendirilmesi ve Örgütsel İletişim Yönetimi*. İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi, No: 20: 107-116.
- Gordon, T. (2015). *Çocukta İç Disiplin Mi? Dış Disiplin Mi?*. (Çev:Emel Aksay). İstanbul: Aura Yayınevi.
- Gören, T. (2012). *İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Günce, S. (2013). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Şanlıurfa.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*, (Uzmanlık Yeterlilik Tezi), Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.

- Güçlü, H. (2006). *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi* (Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi
- Günce, S. (2013). *İlköğretim okullarında örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Şanlıurfa.
- Gürgen, H. (1997) *Örgütlerde İletişim Kalitesi*, İstanbul: Der Yayınları.
- Hacıoğlu, F. ve Alkan, C. (1997). *Öğretmenlik Uygulamaları*. Ankara: Alkım Yayınları.
- Hoy, W.K. ve Miskel, C. G. (2012). *Eğitim Yönetimi, Teori, Araştırma ve Uygulama*. (Çev. Ed . Selahattin Turan). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Ilgar, L. (2000). *Eğitim Yönetimi Okul Yönetimi Sınıf Yönetimi*. 2. Basım. İstanbul: Beta Basım Dağıtım.
- ILO -UNESCO. (2007). *Joint ILO/UNESCO Committee of Expertson the Application of the Recommendations concerning Teaching Personnel*. Geneva: International Labour Office.
- Ingersoll, R. (2012). Beginning teacher induction: What the data tell us. Phi Delta Kappan,93(8), 47\_51. <http://www.kappanmagazine.org/content/93/8/47> adresinden 10.11.2018 tarihinde alınmıştır.
- İbicioğlu, H. (2000). Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri, *Dokuz Eylül Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 15, 1, 13-22.
- İlsev, A. (1997). *Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Çizgi Kitabevi.
- İren, S. (2015). *İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Alguları İle Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Tuzla Örneği* İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karasar, N. (2006). *Bilimsel Arastırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Kırcı, E. (2010). *Motivasyona Etki Eden Faktörler: Ankara Çevik Kuvvet Örneği*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. Kitabevi Yayınları, Ankara.
- Koçel, T. (2015). *İşletme Yöneticiliği*. (16. Basım). İstanbul: Beta Yayınları.
- Küçük, E. (2008). *İlköğretim Okulları Öğretmenlerinin Okul Yöneticilerine Yönelik Çağdaş Denetim Alguları ile Mesleki Motivasyon Düzeyleri Arasında İlişki (İstanbul ili Eyüp ilçesi Örneği)*. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- LaVopa, Anthony (1979). J.Status and Ideology: Rural school teachers in premarch and revolutionary Prussia. *Journal of Social History*, 12(3): 430-456. <http://jsh.oxfordjournals.org/content/12/3/430.full.pdf>
- Malinowski, B.(1990).*İnsan ve Kültür*. Çev:Fatih Gümüş,Ankara: V Yayınları
- Menep, İ. (2009). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algı Düzeylerinin İncelenmesi (Şırnak/İdil örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık*. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Mottaz, C. J. (1985). The relative importance of intrinsic and extrinsic rewards as determinations of work satisfaction. *The Sociological Quarterly*, 26(3): 365-385.
- Nartgün, Ş. S. ve Menep, İ. (2010). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algı Düzeylerinin İncelenmesi. Şırnak/İdil Örneği*.
- Oğuzkan, F. (1989). *Orta Dereceli Okullarda Öğretim*. Ankara: Emel Matbaacılık.
- Öncü, H. (2004). *Motivasyon. Sınıf Yönetimi*. (Edit: Leyla Küçükahmet). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Önen, L. ve Tüzün, B. (2005). *Motivasyon*. İstanbul: Epsilon Yayınları.

- Örücü, E. ve Kanbur, A. (2008). Örgütsel-yönetmel motivasyon faktörlerinin çalışanların performans ve verimliliğine etkilerini incelemeye yönelik ampirik bir çalışma. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1): 85-97.
- Özbişgen, E. (2003). *Bütün Yönleriyle Osmanlı-Adâb-ı Osmaniye*. İstanbul: İz Yay.
- Özdoğru, M., & Aydın, B. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin karara katılma durumları ve istekleri ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (2): 357-367.
- Özkalp, E. ve Sabuncuoğlu, Z. (1995). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No:116.
- Özkan, R. ( 2005). Birey ve toplum gelişiminde öğretmenlik mesleğinin önemi. *Milli Eğitim Dergisi*, 33(166).  
[http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli\\_Egitim\\_Dergisi/166/index3ozkan.htm](http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/166/index3ozkan.htm) adresinden 07.11.2018 tarihinde alınmıştır.
- Park, S. M., & Rainey, H. G. (2011). Work motivation and social communication among public managers. *The International Journal of Human Resource Management*, 31 (4): 1-32.
- Polat, S. (2010). *Okul Öncesi Yöneticilerinin Kullandıkları Yönetmel Güç Kaynaklarına İlişkin Öğretmen Algıları ile Öğretmen Motivasyonu Arasındaki İlişki*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul
- Popkewitz, T. (1991). A political sociology of educational reform: Power/knowledge in teaching, teacher education and research. *New York: Teachers College Press*.
- Raffini J.P. (1996). *150 Ways To Increase Intrinsic Motivation in The Classroom*. Allyn and Bacon, Boston.
- Rollinson, D. ve Broafield, A. (2002). *Organisation Behaviour and Analysis*, Prentice Hall, 2. Edition, UK.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2005). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Alfa Aktuel.



- Sağlam, A. Ç. (2007). Eğitim Örgütlerinde Kuramdan Uygulamaya Güdüleme. Ankara: Nobel Yay.
- Samadov, S.(2006). *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Özel Sektörde Bir Uygulama*(Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Savery, L. K. ve Syme, P. D. (1996). *Organizational Commitment and Hospital Pharmacists. Journal of Management Development, 15, 1, 14-22.*
- Sang, H. K. (1998). *Başkalarını Motive Etmenin 1001 Yolu.* (Çev: Hüseyin Aydın). İstanbul: Timaş Yayınları.
- Sapkale, A. P. (2009). A study of relationship of work motivation and job satisfaction towards teaching attitude of secondary school teachers of Dhule City. *International Referred Research Journal, 2 (22).*
- Sezer, Ş. (2018). Öğretmenlerin sınıf yönetimi tutumlarının öğrencilerin gelişimi üzerindeki etkileri: fenomenolojik bir çözümleme. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 33(2): 534-549.*
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bir Yordayıcısı Olarak Okul Kültürü. *Eğitim ve Bilim, 35, 156.*
- Sökmen, A.(2000). *Ankara`da beş yıldızlı konaklama işletmelerinde örgütsel bağlılık ile işgören performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik ampirik bir araştırma.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Şişman, M.(2002). *Örgütler ve Kültürler*, Ankara: Pegam A Yayıncılık.
- Tevrüz, S. (2002). *Güdülenme.* (Ed: A. E. Aslan). Örgütte Kişisel Gelişim. (1.Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık: 93-126.
- Tuncer, A. (1995). M.E.B. *Bilgisayar Eğitimi ve Hizmetleri Genel Müdürlüğü Personelinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Durumları.* (Yayınlanmamış Lisansüstü Uzmanlık Tezi). Ankara: TODAİE.

- Uçan, A. (2001). *Türkiye’de Öğretmenlik Mesleğine Genel Bakış*. MEB Öğretmen Yetiştirme ve Eğitiminde Kalite Paneli, Ankara.
- Ünsar, A. S. (2011). Motivasyonun işten ayrılma eğilimine etkisi: Bir alan araştırması. *Akademik Bakış*, 25: 1-15.
- Varış, F. (1989). Milli Eğitimde birkaç kritik sorun. *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(1): 118.
- Varoğlu, D. (1993). *Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Vatansever Bayraktar, H. (2015). *Sınıf Yönetiminde Öğrenci Motivasyonu ve Motivasyonu Etkileyen Etmenler*, *Turkish Studies - International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume 10/3 Winter 2015*, p. 1069-1090, ISSN: 1308-2140, [www.turkishstudies.net](http://www.turkishstudies.net), DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.7788>, ANKARA-TURKEY
- Vatansever Bayraktar H. & Akın E. (2019). *Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyon Düzeylerinin İncelenmesi*, *Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal*,24: 3763.
- VSO. (2002). What makes teachers tick? A policy research report on teachers’ motivation in developing countries. London: VSO.
- Vural, G. (2016). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilllerinin Çalışanların Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Rize İli Örneği*. Yüksek lisans tezi, Avrasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Wagner, T. (2008). *The Global Achievement Gap*. New York: Basic Books.
- Yazıcı, H. (2009). Öğretmenlik mesleği, motivasyon kaynakları ve temel tutumlar, kuramsal bir bakış. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 17 (1): 33-46.
- Yener, H. (2007). *Personel Performansına Etki Eden Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi ve Bir Uygulama*. Doktora tezi, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yıldız, A. (2013). Türkiye’de öğretmenlik mesleğinin dönüşümü: İdealist öğretmenden sınava hazırlayıcı teknisyen öğretmene. *Eleştirel Pedagoji Dergisi*, 5(27): 43-50.

Yılmaz, F. (2009). *Eğitim Örgütlerinde Örgüt Kültürünün Öğretmenlerin İş Motivasyonu Üzerindeki Etkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.



## EKLER



T.C.  
İSTANBUL VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-20-E.1136556  
Konu :Anket ve Araştırma İzin Talebi

16/01/2019

### VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) 11.12.2018 tarihli ve 23871864 Gelen Evrak No'lu dilekçe.  
b) MEB. Yen. ve Eğ. Tk. Gn. Md. 22.08.2017 tarih ve 12607291/ 2017/25 No'lu Gen.  
c) Millî Eğitim Müdürlüğü Araştırma ve Anket Komisyonunun 28.12.2018 tarihli tutanağı.

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Hanifi UZUNPINAR'ın "**İlkokul Yöneticileri ve Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık ve Mesleki Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**" konulu tezi kapsamında, ilimiz Bayrampaşa ve Esenler ilçelerinde yer alan ilkokullarda görev yapan yönetici ve sınıf öğretmenlerine anket uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) dilekçe ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, **uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması** koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Levent YAZICI  
İl Millî Eğitim Müdürü

- Ek:  
1- Genelge.  
2- Komisyon Tutanağı.

OLUR  
16/01/2019

Ahmet Hamdi USTA  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

İl Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İmran Öktem Cad.  
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul  
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ  
Tel: (0 212) 455 04 00-239  
Faks: (0 212)455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden b74c-23f3-395b-a15f-be4e kodu ile teyit edilebilir.



T.C.  
İSTANBUL VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-44-E.1261336  
Konu : Anket ve Araştırma İzni

18.01.2019

Sayın: Hanifi UZUNPINAR

İlgi: a) 11.12.2018 tarihli ve 23871864 Gelen Evrak No'lu dilekçeniz.  
b) Valilik Makamının 16.01.2019 tarih ve 1136556 sayılı oluru.

**"İlkokul Yöneticileri ve Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık ve Mesleki Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi"** konulu araştırma çalışmanız hakkındaki ilgi (a) dilekçe ve ekleri ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve söz konusu talebiniz; bilimsel amaç dışında kullanmaması, **uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarınıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması**, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılması, okul idarecilerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda uygulanması ve işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini rica ederim.

Levent ÖZİL  
Müdür a.  
Müdür Yardımcısı

EK:  
1- Valilik Onayı  
2- Ölçekler

Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İmran Öktem Cad.  
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul  
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ  
Tel: (0 212) 455 04 00-239

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 96b4-44cd-3207-bad5-561e kodu ile teyit edilebilir.

T.C.  
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**Değerli Meslektaşım;**

Bu çalışma “İlkokul Yöneticileri ve Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık ve Mesleki Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” konulu yüksek lisans tezi için bilgi toplamayı amaçlamaktadır.

Bu ölçek 3 bölümden oluşmaktadır. Ölçekte “kişisel bilgiler” bölümü, “örgütsel bağlılık ölçeği” ve son olarak üçüncü bölümünde ise “mesleki motivasyon ölçeği” yer almaktadır. Ölçeklere vereceğiniz cevaplar yalnızca bilimsel araştırma için araştırma analizinde kullanılacak olup, ikinci kişiler ile paylaşılmayacaktır. **Ölçek formuna isminizi ve kimliğinizi belirten bir bilgi yazmayınız.** Bulguların sağlıklı olması vereceğiniz cevapların titizliğine bağlıdır. İçtenlikle doldurduğunuz takdirde doğru verilere ulaşılmasında büyük katkılarınız olacaktır.

Ölçeği, ilgili bölümlere ilişkin açıklamaları okuyarak doldurunuz. Hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız. Cevaplarınızı ilgili bölüme (X) koyarak belirtiniz. Göstereceğiniz ilgi ve katkılar için şimdiden teşekkür eder, değerli vaktinizi ayırıp araştırmaya katkı sağladığınız için saygılar sunarım.

Dr. Öğretim Üyesi Hatice VATANSEVER BAYRAKTAR  
Tez Danışmanı

Hanifi UZUNPINAR  
Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Öğrencisi

**KİŞİSEL BİLGİLER**

Cinsiyetiniz:            ( ) Kadın            ( ) Erkek  
Medeni Durumunuz:    ( ) Evli            ( ) Bekar  
Yaşınız:                ( ) 21-30            ( ) 31-40            ( ) 41-50            ( ) 50 yıl ve üstü  
Eğitim Düzeyiniz:     ( ) Ön Lisans        ( ) Lisans            ( ) Lisansüstü        ( ) Doktora  
Göreviniz:             ( ) Sınıf Öğretmeni    ( ) Müdür            ( ) Müdür Yardımcısı  
Mesleki Kıdeminiz:    ( ) 0-5 yıl            ( ) 6-10 yıl            ( ) 11-15 yıl            ( ) 16-20 yıl            ( ) 21 yıl ve üstü  
Kurumdaki Kıdeminiz: ( ) 0-5 yıl            ( ) 6-10 yıl            ( ) 11-15 yıl            ( ) 16-20 yıl            ( ) 21 yıl ve üstü  
İstihdam Tipi:         ( ) Kadrolu            ( ) Sözleşmeli  
Mesleki Motivasyonla ilgili daha önce eğitim aldınız mı?    ( ) Evet            ( ) Hayır





### Örgütsel Bağlılık Ölçeği

**Açıklama:** Aşağıda okulunuza ilişkin örgütsel bağlılık düzeyini belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen, düşüncenize en uygun olan seçeneği, öntündeki ilgili, daire içine alarak belirtiniz.

#### KATILMA DÜZEYİ

İFADELER	KATILMA DÜZEYİ				
	Hiç katılmıyorum	Az katılıyorum	Orta düzeyde katılıyorum	Çok katılıyorum	Tam katılıyorum
1.Bu okuldaki görevimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum.	1	2	3	4	5
2.Bu okulda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
3.Emek ve birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor.	1	2	3	4	5
4.Öğrencilerin başarısına ilişkin çabamın ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
5.Bu okula uyum sağlamada güçlük çekiyorum.	1	2	3	4	5
6.Bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum.	1	2	3	4	5
7.Bu okulda çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum.	1	2	3	4	5
8.Bu okulda yönetimin beni okula bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum.	1	2	3	4	5
9.Bu okulun çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
10.Bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5
11.Bu okulun mesleğimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığı kanısındayım.	1	2	3	4	5

29

İFADELER					
	Hiç katılmıyorum	Az katılmıyorum	Orta düzeyde katılmıyorum	Çok katılmıyorum	Tam katılmıyorum
12.Bu okul işimde beni en yüksek performansı göstermeye özendiriyor.	1	2	3	4	5
13.Bu okulun eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
14.Çalışma arkadaşlarımla okul dışında da sık sık birlikte oluyorum.	1	2	3	4	5
15.Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu okulda çalışmayı yeğliyorum.	1	2	3	4	5
16.Bu okulda yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inanıyorum.	1	2	3	4	5
17.Okulumun başarısı için beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum.	1	2	3	4	5
18.Bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum.	1	2	3	4	5
19.Bu okulun problemlerini kendi problemim olarak algılıyorum.	1	2	3	4	5
20.Okulumla karşı yapılan eleştirileri kendime yapılmış sayarım.	1	2	3	4	5
21.Zamanımın çoğunu okuluma ilişkin etkinlikler dolduruyor.	1	2	3	4	5
22.Okulumun değerleriyle bireysel değerlerim oldukça benzerdir.	1	2	3	4	5
23.Okulumun önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum.	1	2	3	4	5
24.Okulumun çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayarım.	1	2	3	4	5
25.Okulum övüldüğünde kendimi övülmüş hissediyorum.	1	2	3	4	5
26.Okulumu başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum.	1	2	3	4	5
27.Okulumun yararı için her türlü fedakârlığı yaparım.	1	2	3	4	5

1-8 = Uyum Boyutu, 9-16 = Özdeşleşme Boyutu, 17-27 = İçselleştirme Boyutu

Agc



### Mesleki Motivasyon Ölçeği

Ölçeğin bu bölümünde, mesleki motivasyonunuzu ölçmeye yönelik çeşitli ifadeler yer almaktadır. Lütfen tüm ifadeleri cevaplamaya özen gösteriniz. Çok değerli katkılarınız için teşekkür eder, saygılar sunarız.	Sol tarafta yer alan ifadelere katılma düzeyiniz				
	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılmıyorum ne katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1.Öğretmenlik mesleğini severek yapıyorum.	1	2	3	4	5
2.Mesleğimle ilgili faaliyetleri yapmaktan keyif alıyorum.	1	2	3	4	5
3.Öğrencilerimize iyi bir model olmanın keyfini yaşıyorum.	1	2	3	4	5
4.Kendimi, işime karşı enerjik hissediyorum.	1	2	3	4	5
5.Mesleğimi yaparken yeni fikirlere ve değişime açıgım.	1	2	3	4	5
6.Mesleğimle ilgili amaçlar belirliyor ve bunları gerçekleştirmeye çalışıyorum.	1	2	3	4	5
7.Mesleğimin önemi ile ilgili sorumluluklarımın farkındayım.	1	2	3	4	5
8.Öğrencilerimin çalışmalarını ve gelişimlerini özveriyle takip ediyorum.	1	2	3	4	5
9.Öğrencilerime değer verip, onlara saygı göstermeye çalışıyorum.	1	2	3	4	5
10.Mesleğimin, eğlenceli bir meslek olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
11.Mesleğimden aldığım manevi doyumu hiçbir şeye değişmem.	1	2	3	4	5
12. Bu mesleği yapıyorum çünkü öğretme işinin dünyayı değiştirmenin eğlenceli ve etkili bir yolu olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
13.Bazı çocukları sokaklarda, çetelerde ya da hapisanelerde görüyorum. Ben öğretmeye devam edeceğim çünkü öğrencilerimin böyle kaybolup gitmesine izin vermeyeceğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
14.Mesleğim, akıllara ve kalplere hitap etme fırsatı veriyor.	1	2	3	4	5
15.Mesleğimi daha iyi yapabilmek için, kendimi mesleki anlamda geliştirebileceğim toplantılara, kurslara, konferanslara katılmaya ve mesleki yayınları izlemeye çalışıyorum.	1	2	3	4	5
16.Mesleğim sayesinde insanların yaşamlarını olumlu yönde etkilediğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
17.Öğrencilerin öğrenebileceğine ve başaracağına her zaman inanıyorum.	1	2	3	4	5
18.Emekli olacağım günü ipe çekiyorum.	1	2	3	4	5
19.Mesleğimin beni tükettiğini hissediyorum.	1	2	3	4	5
20.Fırsat bulursam başka bir mesleğe geçmek istiyorum.	1	2	3	4	5
21.Çocuklarımın ileride öğretmen olmalarını tercih etmiyorum.	1	2	3	4	5
22.Meslek seçtiğim günlere dönebilsem bu mesleği seçmezdim.	1	2	3	4	5
23.Öğretmen olduğum için kendimi şanslı hissediyorum.	1	2	3	4	5
24.Mesleğim ile ilgili geleceğe olumlu bakıyorum.	1	2	3	4	5
25.Mesleğimin avantajlarımın, dezavantajlarından daha fazla olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
26.Mesleğimizin statüsünün yükselmesinin, öğretmenlerin elinde olduğuna inanıyor ve bu doğrultuda işimi yapmaya çalışıyorum.	1	2	3	4	5
27.Mesleğimin yeteneklerimi gösterebildiğim bir meslek olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
28.Mesleğimi yaparken, benden istenilenden daha fazla çaba gösteriyorum.	1	2	3	4	5
29.Ders dışında da öğrencilerime zaman ayırmaya çalışıyorum.	1	2	3	4	5
30.Öğrencilerim için evde de iş yapmam gerekirse bunu severek yapıyorum.	1	2	3	4	5

AGC

#### Ynt: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Kullanım İzni

refik.balay <refikbalay@hotmail.com>  
Cmt: 1.12.2018, 10:00  
Siz 8

Sayın Hanifi UZUNPINAR,  
Taraftından geliştirilen "Örgütsel Bağlılık Ölçeği"ni referans göstermek suretiyle araştırmanızda kullanabilirsiniz.  
İyi çalışmalar dilerim.  
Prof. Dr. Refik BALAY  
Kırşehir Ali Evran Üniversitesi  
Eğitim Fakültesi Dekana  
Merkez (Bağ-Şaşı) Yerleşkesi Kırşehir.

**Gönderen:** hanifi uzunpinar <byhanifi@hotmail.com>  
**Gönderildi:** 30 Kasım 2018 Cuma 22:40  
**Kime:** refikbalay@hotmail.com  
**Konu:** Örgütsel Bağlılık Ölçeği Kullanım İzni

Sayın Refik hocam merhaba. Ben İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi yüksek lisans öğrencisi Hanifi UZUNPINAR, Dr. Öğretim Üyesi Hatice VATANSEVER BAYRAKTAR hocamın danışmanlığında yürütmekte olduğumuz tezimde "Örgütsel Bağlılık Ölçeği"ni kullanmak için izninizi istiyorum. Saygılarımla...

#### Ynt: Mesleki Motivasyon Ölçeği Kullanım İzin Talebi

hasan.ceviz <cvz06@hotmail.com>  
Pzt: 3.12.2018, 00:55  
Siz 8

Sayın Hanifi Uzunpinar, geliştirmiş olduğumuz "Mesleki Motivasyon Ölçeği"ni tez çalışmanızda kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar diliyorum.

**Gönderen:** hanifi uzunpinar <byhanifi@hotmail.com>  
**Gönderildi:** 1 Aralık 2018 Cumartesi 13:35  
**Kime:** cvz06@hotmail.com  
**Konu:** Mesleki Motivasyon Ölçeği Kullanım İzin Talebi

Sayın Hasan hocam merhaba. Ben İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi yüksek lisans öğrencisi Hanifi UZUNPINAR, Dr. Öğretim Üyesi Hatice VATANSEVER BAYRAKTAR hocamın danışmanlığında yürütmekte olduğumuz tezimizde sizin geliştirmiş olduğunuz "Mesleki Motivasyon Ölçeği"ni kullanmak için izninizi istiyorum. Saygılarımla...

## ÖZGEÇMİŞ

Hanifi UZUNPINAR

Adres: Şair Baki İlkokulu Altıntepsi Mah. Kıvanç Sokak No:1 Bayrampaşa/İstanbul

İletişim bilgileri: 0 530 928 88 55 – 0 212 567 18 38

e-mail: byhanifi@hotmail.com

### A. EĞİTİM

**Yüksek Lisans:** İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bölümü, 2019, İstanbul

**Lisans:** Cumhuriyet Üniversitesi Sınıf Öğretmenliği Bölümü, 2004-2008, Sivas

### B. MESLEKİ DENEYİM

2008-2011 Siirt-Pervari Şehit Üsteğmen Korhan Zağralı İlköğretim Okulu Sınıf Öğretmeni

2011-2013 Siirt-Pervari Şehit Üsteğmen Korhan Zağralı İlkokulu Müdür Yardımcısı

2013-2014 Siirt-Pervari Şehit Üsteğmen Korhan Zağralı İlkokulu-Ortaokulu Müdürü

2014-2015 İstanbul-Esenler Örfi Çetinkaya İlkokulu Sınıf Öğretmeni

2015-2017 İstanbul-Esenler Örfi Çetinkaya İlkokulu Müdür Yardımcısı

2017-2019 İstanbul-Bayrampaşa Şair Baki İlkokulu Müdür Yardımcı