

**T.C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN İŞE BAĞLILIKLARI
İLE MORAL DURUMLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KUTAY BAŞIBÜYÜK

**TEZ DANIŞMANI
Prof.Dr. Münevver ÇETİN**

İstanbul, Ocak 2012

**T.C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN İŞE BAĞLILIKLARI
İLE MORAL DURUMLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KUTAY BAŞIBÜYÜK

**TEZ DANIŞMANI
Prof.Dr. Münevver ÇETİN**

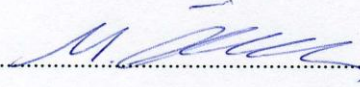
İstanbul, Ocak 2012

T.C. Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

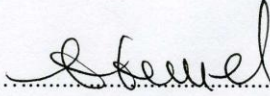
15.02.2012 tarihinde tezinin savunmasını yapan Kutay BAŞIBÜYÜK'e ait "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Bağlılıkları İle Moral Durumları Arasındaki İlişki" başlıklı çalışma, Jürimiz Tarafından Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programında Yüksek Lisans Tezi Olarak Oy Birliği/Oy Çokluğuyla Kabul Edilmiştir.



Prof. Dr. Münevver ÖLÇÜM ÇETİN
(Başkan)
(Danışman)



Yrd. Doç. Dr. Mürşide ÖZGELDİ
(Üye)



Yrd. Doç. Dr. Ali TEMEL
(Üye)

ÖZET

Resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin morallerini bazı demografik değişkenlere ve işe bağlılıklarına göre incelemeyi amaçlayan bu araştırma 2009-2010 eğitim- öğretim yılında, İstanbul ili Anadolu yakasında beş ilçede (Ataşehir, Kadıköy, Ümraniye, Üsküdar ve Beykoz) yapılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, Kişisel Bilgiler Formunun yanısıra iki ölçme aracı, İşe Bağlılık Ölçeği ve Öğretmen Moral Ölçeği, kullanılmıştır. Bu iki ölçekte asıl uygulamadan önce geçerlilik güvenilirlik çalışması için ilköğretim okulu öğretmenlerinden oluşan 100 kişilik bir çalışma grubuna uygulanmış, uygun olmayan bir soru Moral Ölçeğinden çıkarılmıştır.

Araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliğini artırmak için her ilçede alt, orta ve üst sosyo-ekonomik düzeyden okullar seçilmesine özen gösterilmiştir. 25 ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerden basit tesadüfî örnekleme yolu ile seçilen 582 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırma, tarama modeline uygun olarak yapılmış ve veriler, bilgisayar ortamında ve SPSS istatistik programı kullanılarak çözümlenmiştir. Verilerin istatistiksel çözümlenmeleri için; frekans ve yüzdeler analizleri, ilişkisiz grup “t” testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), tek yönlü varyans analizinde anlamlı farklılaşma bulunduğu durumlarda post-hoc Scheffe testi ve

tamhane gibi istatistiksel teknikler kullanılmıştır.

Araştırmanın bağımlı sürekli değişkenleri arasındaki ilişkileri belirlemek üzere pearson çarpım momentler korelasyon katsayıları kullanılmıştır. Ayrıca adı geçen iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunduğundan sonra; bağımsız değişken olarak alınan moral özelliğinin; öğretmenlerin işe bağlılık özellikleri üzerindeki etkisini belirlemek üzere istatistiksel açıdan basit doğrusal regresyon analizi işlemi gerçekleştirilmiştir

Araştırma sonuçlarına göre öğretmen moral özellikleri ile işe bağlılık arasında yüksek düzeyde ilişkiler bulunmaktadır. Öğretmenlerin moral özellikleri; işe bağlılık özelliklerini anlamlı derecede yorumlayabilmektedir. Yapılan analizler sonucunda; araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin ortalama değerden biraz daha yüksek işe bağlılık özelliğine ve moral düzeyine sahip oldukları anlaşılmıştır

Anahtar Kelimeler: İşe bağlılık, öğretmen morali

ABSTRACT

This study which aims at examining the morale of the teachers who carry out duties in the public primary schools according to some demographic variables and their job involvement, was carried out in five districts of Anatolian side in İstanbul (Ataşehir, Kadıköy, Ümraniye, Üsküdar and Beykoz) in 2009-2010 academic year.

For data collection, in addition to Participant Information Form, two data collection tools that are Job Involvement Scale and Teacher Morale Scale were used. Job Involvement Scale and Teacher Morale Scale was sent to elementary schools and applied to a group of teacher of hundred for validity and reliability testing. Having received feedback on the preliminary study, a question found unsuitable by the experts in the Teacher Morale Scale was excised.

In order to increase the validity and reliability of the study, these schools were chosen deliberately from every rung of the socio-economic ladder. Sample of the study is formed 582 teachers who works in 25 schools are choosen by simple random sampling. The research was done according to the scanning model and the data was resolved by computing and using the SPSS statistics program. For the statistical analysis of the data, frequency and

percentage analysis, independent groups t-test and one-way analysis of variance (ANOVA) were used. However, if significant differences were seen at the one-way analysis of variance, statistical techniques such as post-hoc Scheffe test and Tamhane were used.

Pearson multiplication moments correlation coefficients are used in order to determine the relationships between the dependant continuous variables of the research. In addition to this, after finding a meaningful correlation between two mentioned variables; statistically simple linear regression analysis process is performed in order to determine the influence of the teachers on their job involvement characteristics.

According to the results of the research, there are high-level correlations between the morale characteristics of the teachers and their job involvement. The morale characteristics of the teachers interpret their job involvement characteristics significantly. As a result of the analyses performed; it is understood that the teachers who form the research group have little higher job involvement characteristics and morale level than the average value.

Key Words: Job involvement, teacher's morale

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	vi
SİMGELER LİSTESİ	ix
KISALTMALAR LİSTESİx
TABLolar LİSTESİ	xi
BÖLÜM I	2
GİRİŞ	2
1.1.Örgütsel Bağlılığın Tanımı.....	4
1.2. Örgütsel Bağlılık Türleri	6
1.2.1.Duygusal Bağlılık	7
1.2.2. Devam Bağlılığı.....	8
1.2.3. Normatif Bağlılık.....	9
1.3. Örgütsel Bağlılığın Önemi	9
1.4. Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılığın Önemi ve Sonuçları	10
1.5. Örgüte Bağlılık Kavramının Benzer Kavramlarla İlişkisi.....	11
1.5.1. Mesleğe Bağlılık.....	11
1.5.2. İşe Bağlılık.....	12
1.5.2.1. İşe Bağlılığın Tarihi ve Tanımı	12
1.5.2.2. İşe Bağlılık ve Genel İşe Bağlılık	15
1.5.2.2.1. Rol Odaklı İşe Bağlılık.....	16
1.5.2.2.2. Çevre Odaklı İşe Bağlılık	16
1.5.2.3. Örgütsel ve Bireysel Açından İşe Bağlılık.....	16
1.5.2.4. İşe Bağlılığın Bileşenleri.....	17
1.5.2.5. İşe Bağlılığın Benzer Kavramlarla İlişkisi.....	20

1.5.2.5.1. İŖe Bağlılık- alıŖma Merkezlilik	20
1.5.2.5.2. İŖe Bağlılık - alıŖmaya Bağlılık	20
1.5.2.5.3. İŖe Bağlılık - Örgütsel Bağlılık.....	21
1.5.2.5.4. İŖe Bağlılık- İŖ Sorumluluğu	21
1.5.2.6. İŖe Bağlı alıŖanın Özellikleri	22
1.5.2.7. İŖe Bağlılığın Sonuçları.....	23
1.5.2.8. İŖe Bağlılık ve Örgütsel DeęiŖiklik	24
1.5.2.9. İŖe Bağlılığın Yan Etkileri	24
1.5.2.10. İŖe Bağlılık ve İŖe YabancılaŖma	24
1.5.2.11. İŖe Bağlılığı Güçlendiren Faktörler.....	25
1.7. Moralin Tanımı	25
1.8. Morali Olumlu ve Olumsuz Olarak Etkileyen Etkenler ve Sağladığı Yararlar	26
1.9. Öğretmen Morali	27
1.10 Problem	28
1.11 Amaç.....	29
1.12. Önem	30
1.13 Sayılıtlar	31
1.14. Sınırlılıklar.....	31
1.15. İlgili AraŖtırmalar	31
1.15.1. Yurt İçinde Yapılan AraŖtırmalar	31
1.15.2. Yurt DıŖında Yapılan AraŖtırmalar.....	32
1.15.3. Değerlendirme	36
BÖLÜM II	37
YÖNTEM.....	37
2.1. AraŖtırmanın Modeli	37
2.2. Evren ve Örnekleme.....	37
2.3. Veri Toplama Araçları.....	40
2.3.1. KiŖisel Bilgi Anketi	40
2.3.2. İŖe Bağlılık Ölçeği	40
2.3.3. Öğretmen Moral Ölçeği	42

2.4. Verilerin Toplanması.....	48
BÖLÜM III.....	50
BULGULAR VE YORUM.....	50
3.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerle İlgili Demografik Bulgular	50
3.2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İşe Bağlılığı ile İlgili Bulgular.....	53
3.3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Morali ile İlgili Bulgular.....	65
3.4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Moral ve İşe Bağlılıkları ile İlgili Bulgular	92
BÖLÜM IV	95
SONUÇLAR VE ÖNERİLER	95
4.1.Sonuçlar	97
4.2. Öneriler.....	102
4.3. Araştırmacılara Öneriler.....	103
KAYNAKÇA.....	104
EK 1 KİŞİSEL BİLGİ FORMU- MORAL ÖLÇEĞİ.....	108
EK 2 İŞE BAĞLILIK ÖLÇEĞİ.....	.112
EK 3 ANKET UYGULAMA İZİNLERİ	113
EK 4 ÖZGEÇMİŞ.....	116

SİMGELER LİSTESİ

f	Frekans
Sd	Serbestlik Derecesi
ss	Standart Sapma
Art.Ort	Aritmetik Ortalama
%	Yüzde
t	t Testi
N	Evren sayısı

KISALTMALAR LİSTESİ

Çev. : Çeviren

Akt. : Aktaran

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

SPSS : Statistical Packages For Social Sciences

vb. : Ve Benzeri

vd. : Ve Diğerleri

İO: İlköğretim Okulu

ANOVA : Analysis of variance

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.1. İŖe Bağlılığın Öncelleri	18
Tablo 1.2 İŖe Bağlılığın Sonuçları.....	19
Tablo 1.3 İŖe Bağlılık İliŖkili Kavramlar.....	19
Tablo 2.1. İstanbul İli Anadolu Yakası İlçeleri ve 2009-2010 Öğretim Yılında Bulunan İlköğretim Okulları Sayıları.....	37
Tablo 2.3. AraŖtırmanın Örneklemini OluŖturan İstanbul İli Anadolu Yakası İlçeleri, İlköğretim Okulları ve Öğretmen Sayıları	39
Tablo 2.4. İŖe Bağlılık Ölçeği Toplam ve Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistik ve Madde-Kalan değerleri	41
Tablo 2.5. Öğretmen Moral Ölçeği Alt Boyutlarının Özdeğerleri ve Açıkladıkları Varyans Yüzdeleri	44
Tablo 2.6. Öğretmen Moral Ölçeği Maddeleri İçin Yapılan Faktör Analizi Sonuçları.....	44
Tablo 2.7. Öğretmen Moral Ölçeği Toplam ve Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistik ve Madde-Kalan Değerleri	46
Tablo 3.1. AraŖtırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet DeđiŖkeni ile İlgili Bulguları	50
Tablo 3.2. AraŖtırmaya Katılan Öğretmenlerin YaŖ DeđiŖkeni ile İlgili Bulguları	51
Tablo 3.3. AraŖtırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durum DeđiŖkenine İliŖkin Bulguları.....	51
Tablo 3.4. AraŖtırmaya Katılan Öğretmenlerin En Son Mezun Oldukları Eğitim Kurumu ile İlgili Bulgular	52
Tablo 3.5. AraŖtırmaya Katılan Öğretmenlerin BranŖ DeđiŖkeni ile İlgili Bulguları	52
Tablo 3.6. AraŖtırmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdem DeđiŖkeni ile İlgili Bulguları ..	53
Tablo 3.7. İŖe Bağlılık Ölçeği Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	53
Tablo 3.8. AraŖtırmaya Katılan Öğretmenlere Uygulanan İŖe Bağlılık Ölçeği Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	55
Tablo 3.9. AraŖtırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet DeđiŖkenine Göre İŖe Bağlılık Ölçeği Puanları İçin Yapılan İliŖkisiz Grup “t” Testi Sonuçları	56
Tablo 3.11. AraŖtırmaya Katılan Öğretmenlerin YaŖ DeđiŖkenine Göre İŖe Bağlılık Ölçeği Toplam Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları	58

Tablo 3.12. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre İşe Bağlılık Ölçeği Toplam Puanları İçin Yapılan Scheffe Testi Sonuçları	59
Tablo 3.13. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre İşe Bağlılık Ölçeği Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup “t” Testi Sonuçları	59
Tablo 3.14. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin En Son Mezun Oldukları Kurum Değişkenine Göre İşe Bağlılık Ölçeği Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup “t” Testi Sonuçları	60
Tablo 3. 15. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre İşe Bağlılık Ölçeği Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	61
Tablo 3.16. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre İşe Bağlılık Ölçeği Toplam Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları	61
Tablo 3.17. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre İşe Bağlılık Ölçeği Toplam Puanları İçin Yapılan Tamhane Testi Sonuçları	62
Tablo 3. 18. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre İşe Bağlılık Ölçeği Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	63
Tablo 3.19. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre İşe Bağlılık Ölçeği Toplam Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları	64
Tablo 3.20. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre İşe Bağlılık Ölçeği Toplam Puanları İçin Yapılan Scheffe Testi Sonuçları	65
Tablo 3.21. Öğretmen Moral Ölçeği Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	66
Tablo 3.22. Araştırmaya Katılan Öğretmenlere Uygulanan Moral Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	67
Tablo 3.23. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmen Moral Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup “t” Testi Sonuçları	70
Tablo 3.25. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Öğretmen Moral Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Levene Testi Sonuçları.....	72
Tablo 3.26. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Öğretmen Moral Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları.....	73
Tablo 3.27. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Değişkeni ile Moral Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları Arasındaki Eta Korelasyon Katsayısı Sonuçları	74

Tablo 3.29. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmen Moral Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup “t” Testi Sonuçları	78
Tablo 3.30. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin En Son Mezun Oldukları Kurum Değişkenine Göre Öğretmen Moral Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup “t” Testi Sonuçları	79
Tablo 3. 31. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Öğretmen Moral Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	80
Tablo 3.32. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Öğretmen Moral Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Levene Testi Sonuçları.....	81
Tablo 3.33. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Öğretmen Moral Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları.....	82
Tablo 3.34. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branş Değişkeni ile Moral Ölçeği Kişisel Meydan Okuma Alt Boyut Puanları Arasındaki Eta Korelasyon Katsayısı Sonuçları	83
Tablo 3. 35. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Öğretmen Moral Ölçeği Kişisel Meydan Okuma Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Scheffe Testi Sonuçları	84
Tablo 3. 36. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Öğretmen Moral Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	85
Tablo 3.37. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Öğretmen Moral Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Levene Testi Sonuçları.....	86
Tablo 3.38. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Öğretmen Moral Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları.....	87
Tablo 3.39. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdem Değişkeni ile Moral Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları Arasındaki Eta Korelasyon Katsayısı Sonuçları.....	88
Tablo 4. 40. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Öğretmen Moral Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Scheffe ve Tamhane Testi Sonuçları	89
Tablo 3.41. Öğretmen Moral Ölçeği ve İşe Bağlılık Ölçeği Puanları Arasında Hesaplanan Pearson Çarpım Momentler Korelasyon Katsayıları.....	92
Tablo 3.42. Araştırma Grubunu Oluşturan Öğretmenlerin Moral ve İşe Bağlılık Ölçekleri Puanları İçin Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları.....	93

Tablo 3.43. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Moral ve İşe Bağlılık Ölçekleri Puanları İçin Yapılan Regresyon Analizinin Sonuçlarına Göre Bulunan Regresyon Katsayıları	94
---	-----------

BÖLÜM I

GİRİŞ

Günümüzde her şey hızla gelişip değişmekte, bilim ve teknolojiye ışık hızında gelişmeler olmakta, toplumumuz bu gelişmelere aynı hızda ayak uyduramamaktadır. Toplum yapısı bozulmakta, toplum hızla farklılaşmakta ve karmaşık hale gelmektedir. Yaşanan her türlü olumsuzluğun altında yatan neden olarak “eğitimsizlik” gösterilmekte ve dolayısıyla, eğitim kurumlarına ve bu kurumların bel kemiği olan öğretmenlere büyük sorumluluklar yüklenmektedir.

Öğretmenlerden beklentiler sürekli değişmekte ve gelişmektedir. 21. yüzyılda, öğretmenlerden bilgi çağına uygun öğrenciler, nesiller yetiştirmeleri beklenmekte ve iş yükleri gittikçe artmaktadır. Artık onlardan, sadece öğretmeleri ve öğrenen öğrencileri gözlemlemeleri değil, toplumun önünde giden ve onlara yol gösteren önderler olmaları beklenmektedir.

Sorumluluk yüklenen öğretmenlerin ise, işlerini istekle yapabilmeleri, öğrencileriyle bireysel olarak ilgilenip, öğrencilerde olumlu davranışlar geliştirmeye çalışmaları, daha başarılı, sorumluluklarını bilen, toplum kurallarına uyan, çevresindekilere sevgi ve anlayışla yaklaşan, işinde başarılı olan, soran, sorgulayan, araştıran bireyler yetiştirebilmeleri işlerinden doyum almalarına ve dolayısıyla da morallerin yüksek olmasına bağlıdır (Yetim, 2007, s. 2).

Bir toplumdaki en önemli öge olan eğitimde amaçlara ulaşılması, başarılı öğrenciler yetiştirip ülkenin refah düzeyinin artırılmasında etkili bir rol oynayan öğretmenin, rolünü etkili olarak oynayabilmesi moral düzeyinin yüksek olmasına bağlıdır.

Okulların toplumdaki etkisi ve topluma yön verme derecesi, öncelikle toplumsal beklentilere yönelik olarak sağlıklı işlemesine bağlıdır. Örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için en önemli ögesi insandır. Diğer örgütlerin tersine, eğitim örgütlerinin her aşamasında insan faktörü yer almaktadır. Girdisi öğrenci, işleyeni öğretmen, çıktısı nitelikli iş gücüdür. Ayrıca öğrenciye kazandırılan da davranış değişikliğidir. Öyle ise eğitim örgütlerinde en önemli öge insan ve ürün olarak davranıştır (Celep, 2000, s. 20).

Öğrencilerde eğitim kurumunun amacına yönelik davranış değişikliği oluşturma, öncelikle öğrenciyi bu davranış değişikliğine istekli kılacak uygun ortamı yaratma ve öngörülen bilgi ve beceriyi öğrencilere kazandırma gereğini ortaya koymaktadır. Bu aşamada, bu görevi gerçekleştirmekle yükümlü olan öğretmenlerin gerekli yeterliğe sahip olması ve bu etkinlikleri yapmaya güdüleyen koşulların varlığı önem kazanmaktadır (Akt. Sarıdede ve Doyuran, 2004, s. 15-20).

Örgütsel bağlılığı oluşturulmuş bireylerin, sorumluluk duygusu, görev bilinci ve rol etkinliği diğer bireylere göre daha yüksek olacaktır. Bu nedenle bireylerin bağlılığı arttıkça göstermiş olduğu performans ve başarı eğrisi de artmaktadır (Topaloğlu, Koç ve Yavuz, 2008, s. 2).

Çalışma ortamının özelliklerine bağlı olarak öğretmenlerin sahip oldukları çalışma ortamı duygusu, onların çalışma biçimlerini etkileyebilmektedir (Celep, 2000, s. 25).

Örgütsel yapı içerisinde en önemli kaynak olan insan kaynaklarının sürekliliğini ve verimliliğini artırmanın yollarından biri olan örgütsel bağlılığın oluşturulması, bu noktada örgütler için yaşamsal bir konu haline gelmektedir (Topaloğlu ve ark., 2008, s. 3).

Görüldüğü gibi, okul örgütlerinin en temel ögesi olan öğretmenler, okulun amaçlarını gerçekleştirebilmesinde oldukça büyük öneme sahiptir. Bu gerçekten hareket ederek öğretmen moralinin ve işe bağlılıklarının, okul amaçlarının gerçekleştirilmesinde temel bir etken olduğu söylenebilir.

1.1.Örgütsel Bağlılığın Tanımı

Örgütsel bağlılık genel olarak işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inançta dahil olmak üzere bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade etmektedir (Çetin, 2004, s.90).

İşgörenin işyerine psikolojik olarak bağlanmasını ifade eden örgüte bağlılık, işgörenin örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi olarak tanımlanmaktadır. Bu açıdan bakıldığında örgütün amaçlarına ve yapılan görevin gereklerine uygun davranılmasını içeren örgüte bağlılık, çalışanların verimliliklerini olumlu ve iş yerlerinden ayrılma niyetlerini olumsuz yönde etkileyen önemli bir unsur olarak görülmektedir (İplik ve Yalçın, 2007, s. 484).

Örgütsel bağlılık kavramı, bireyin belirli bir örgüte karşı hissettiği özdeşleşme ve bütünleşme derecesini de ifade etmektedir (Sağlam, 2003, s.22).

Örgütsel bağlılığın üç önemli unsuru bulunmaktadır. Buna göre, bireyin örgüt amaçlarını kabulü ve bu amaçlara güçlü bir biçimde inanması, örgüt için çaba

gösterme isteği içinde olması ve örgütte kalmaya devam etme konusunda kesin bir arzu duyması örgütsel bağlılığın göstergesidir (Balay, 2000, s.18).

Örgüte bağlılık literatürü, bağlılık kavramının farklı biçimlerde kullanıldığını, bu konuda farklı tanımların ortaya çıktığını göstermektedir. Buna göre örgüte bağlılık; (Balay, 2000, s.15)

- *“Örgütsel çıkarları karşılayacak şekilde hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların bir toplamı;*
- *Bireyin belli bir hareket tarzına ve çevresindeki kişilere bağlılık duyması ile belli davranışlara yönelmede kişinin, kendisini taahhüt altına koyması;*
- *Sosyal örgüte ve örgütsel role bağlılık;*
- *Bireyle örgüt arasında meydana gelen ve katılan açısından maliyete göre daha fazla ödül almayı anlatan değişim ilişkisi;*
- *İşgörenin örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi;*
- *Kişinin kimliğini örgüte bağlayan tutum ve eğilimler;*
- *İşgörenin iş yerine psikolojik olarak bağlanması;*
- *Kişinin belli bir hareket tarzına bağlılığı; açık bir ödül veya ceza olmasa bile yapılanı sevmeye ve ona devam etme isteği;*
- *Örgütte kalma isteği duyarak, örgütün amaç ve değerleriyle, birincil hedef olarak maddi kaygılar gütmeksizin özdeşleşme;*
- *Örgütün amaç ve değerlerine taraflı, duygusal bağlılığı, amaç ve değerler kapsamında bireyin, rolünü örgütün iyiliği için yapması;*
- *Bir örgütün çoklu öğelerinin amaçlarıyla özdeşleşme sürecidir. “*

Tanımlardan anlaşılacağı üzere örgüte bağlılık; çalışanın örgüte kendisini özdeşleştirilmesi, örgütün amaç ve hedeflerini benimsemesi, işine psikolojik olarak bağlanması ve maddi bir kaygı gütmeksizin örgüte bağlanması olarak ifade

edilmektedir.

Örgüte bağlılık, kişinin örgütle özdeşleşmesinin ve örgütte kalmasının en önemli nedenidir. Bu tür bağlılığın öğeleri ise; örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir şekilde inanma ve onları kabullenme, örgüt yararına daha fazla çaba harcama isteği ve örgüt üyeliğini sürdürmek için güçlü bir istek duyma olarak belirlenmiştir. Örgütsel davranış alanında çalışan bilim adamlarının ve sosyal psikologların konuya değişik açıdan yaklaşmış olmaları nedeniyle örgüte bağlılık, tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki farklı şekilde ele alınmıştır. Örgütsel davranış alanında çalışan bilim adamları tutumsal bağlılık üzerinde dururlarken, sosyal psikologlar daha çok davranışsal bağlılık üzerinde yoğunlaşmışlardır (Izgar, 2008, s.319).

Örgüte bağlılık literatürü, araştırmacıların, büyük ölçüde bireylerin bağlılık niteliği, kişinin örgütsel amaç ve çıkarları koruma isteği, örgüte dönük belli davranışsal gerekleri yerine getirme ve örgütle paylaşılan birlikteliğin daha çok moral psikolojik gücü üzerinde odaklandıklarını göstermektedir. Bunun yanında yazarlardan önemli bir bölümü de örgüte bağlılığı, işgörenlerin, örgütün farklı parçalarına veya öğelerine bağlılığı şeklinde anlamlandırmışlardır (Balay, 2000, s. 18).

Marrow, örgütsel bağlılığı bir örgütün üyesi kalma yolunda şiddetli bir arzu, örgüt adına yüksek düzeylerde çaba sarf etme isteği veya örgütün amaç ve değerlerine kesin bir inanç ve kabul olarak belirtir (Akt. Topaloğlu ve ark.2008, s.3).

1.2. Örgütsel Bağlılık Türleri

Örgüte bağlılık kavramının tanımlanmasında yaşanan karışıklık, bu kavramın sınıflandırılmasında da ortaya çıkmaktadır. Çeşitli araştırmacılar farklı kriterleri

dikkate alarak farklı yaklaşımların ele alınabileceği sınıflandırmalar tavsiye etmişlerdir.

Örgütsel bağlılık konusu çok yönlü incelenmiş ve söz konusu bu kavram Meyer ve Allen tarafından; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık şeklinde üç boyutta ele alınmıştır. Bu üçlü yaklaşımda, bireylerin örgüt içinde devam etme isteklerinin, esas unsur olduğu görülmektedir. Bireyleri örgüte bağlayacak unsurlarda elbette bireylerin kişisel özellikleri ve içinde buldukları ortamsal faktörler de etkili olmaktadır. Dolayısıyla, örgütsel bağlılığı artıracak olan faktörlerle ilgili ancak genel değerlendirmeler yapılabilir (Özdevecioğlu, 2003, s. 130).

1.2.1.Duygusal Bağlılık

Bu bağlılıkta, çalışanlar, kendilerini örgütün bir parçası olarak görmekte, örgüt onlar için büyük bir anlam ve öneme sahip olmaktadır. Yani çalışanların örgüte karşı duygusal bağlılıklarının güçlü olması, örgütle ilgili tüm ilişkilerinde, gereksinim duyduklarından değil, istedikleri için örgütte kalmaya devam etmelerinden kaynaklanmaktadır (Balay, 2000, s. 17).

İşgörenin örgüte duygusal bağlılığını, onunla bütünleşmesini ifade eder. Bu bağlılık türünde bireylerin örgütte kalma nedeni duygusal bağlılık, örgüte bağlılık örgütün amaçlarıyla özdeşleşme ve örgütsel kimlik kazanarak örgütle bütünleşmedir (Karakuş, 2008, s.52-53).

Duygusal bağlılık, Buchanan (1974) tarafından ortaya konan ve Porter (1974) ve Mowday'in (1982) çalışmalarında geliştirilen bir kavram olarak, bireyin, kurumun hedef ve değerlerini anlama, kabullenme ve bu doğrultuda kurumun bir parçası,

olması şeklinde tanımlanmaktadır Duygusal bağlılık üç farklı unsur aracılığı ile açıklanmaktadır,

- “Örgüte duyulan inanç ve örgüt hedef ve değerlerinin kabullenilmesi,
- Örgütün başarısı adına, bireyin psikolojik olarak örgüt içindeki görevine yüksek düzeyde ilgi göstermesi
- Örgüte karşı duyulan sadakat, açıkça örgütte kalma isteği olarak ifade edilen örgüte ait olma isteği” (Pektaş,2002, s. 24)

1.2.2. Devam Bağlılığı

Bu bağlılık türünde bireyler, tamamen fayda maliyet anlayışı içinde örgüte hesapçı bir anlayışla bağlanmaktadır. Bu bağlılık türünün bireyde oluşmasına katkıda bulunan üç temel öge vardır. Bunların birincisi, bireyin zaman içinde örgüte kıdem, zaman, emek bağlamında yaptığı yatırımlar ve bu yatırımlar sonucunda elde etmeyi umduğu çeşitli ödüllerdir (emeklilik aylığı, terfi beklentisi vb.). Devam bağlılığına sebep olan ikinci öge, işgörenin başka bir örgütte iş bulma alternatifinin bulunmayışıdır veya çok az alternatifinin olmasıdır. Üçüncü öge ise, bireyin bulunduğu örgütte aldığı maaştan memnun olması veya örgütün ona sağladığı maddi olanakların çeşitliliği ve çekiciliğinden dolayı bunları kaybetmek istememesidir. Böylece işgören örgütte kalmaya devam eder. Çünkü örgütten ayrılmanın ya maliyeti çok yüksektir, ya başka bir alternatifi yoktur, ya da burada elde ettiği maddi olanakları başka bir yerde elde etmenin çok zor olduğunu düşünmektedir. Yani işgören kendini bu örgütte kalmaya mecbur hissetmektedir (Karakuş,2008: 53).

(Obeng ve Ugboro, 2003) Örgütsel bağlılığın bu boyutunu, çalışanların örgütlerine yaptıkları yatırımlar sonucunda gelişen bir bağlılık olarak ele

almaktadırlar. Buna göre bağıllık, çalışanların örgütte çalıştığı süre içerisinde harcadığı emek, zaman ve çaba ile edindiği statü, para gibi kazanımlarını örgütten ayrılmasıyla birlikte, kaybedeceği düşüncesiyle oluşan bağıllıktır (Akt. Karahan, 2008: 235).

Devam bağıllığında esas olan örgütte kalma ihtiyacıdır (Yalçın ve İplik, 2005: 395).

1.2.3. Normatif Bağıllık

Bu bağıllık türünde bireyin örgütte kalmaya devam etmesinin nedeni, bunun en doğru ve ahlaki tercih olduğunu düşünmesi ve örgüte sorumluluk hissiyle bağlı olmasıdır. Bu bağıllık türünün oluşmasında üç süreç etkili olmaktadır. Birincisi, bireyin ailesel, kültürel ve örgütsel sosyalleşme süreci içinde öğrendiği değerlerdir. İkincisi, sosyal sözleşme anlayışından kaynaklanan iyiliğe iyilikle, kötülüğe kötülükle karşılık verme ile ilgili normlardır. Üçüncü süreç ise, işgörenle örgüt veya işgörenle yönetici arasında bulunan ve iki tarafın birbirine karşı yükümlülüklerinin ifadesi olan “psikolojik anlaşma”lardır. Bu bağıllıkta, çalışanlar, sadakatin önemli olduğuna inanmakta ve bu konuda ahlaki bir zorunluluk hissetmektedirler (Yalçın ve İplik, 2005, s.36).

1.3. Örgütsel Bağıllığın Önemi

Örgüte bağıllık çalışmalarına duyulan ilgi giderek artmaktadır. Örgütüne bağıllık gösteren işgörenlerin, daha üretken, sadakatlerinin yüksek, verimlilik ve sorumluluk duygularının daha fazla olduğu ileri sürülmektedir. Örgüte bağıllık, işten ayrılma, devamsızlık, iş performansı gibi davranışsal, iş doyumunu gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılarla; işgörenin işi ve rolüne ilişkin özellikleriyle yakından ilişkili olduğu görünmektedir. Çalışanların herhangi bir üretim faktörü olmadığı

ve kısa dönemde gözden çıkarılmalarının örgüte yarardan çok zarar getireceğinin anlaşılması, ayrıca son yıllarda ortaya çıkan rekabet koşullarıyla başa çıkabilmek için daha nitelikli çalışanlarla birlikte olmak fikri, işgörenlerin örgütsel bağlılığının artırılması gerçeğini ortaya çıkarmıştır (Veranyurt, 2009, s. 58).

1.4. Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılığın Önemi ve Sonuçları

Eğitim örgütlerinin meydana getirdiği ürün, davranış değişikliği ve yeni davranış oluşturmaktır. Davranış değişikliğinin ve yeni davranışın özünde istendik olma yatmaktadır. Yani, bireyin öncelikle davranış değiştirme ve yeni davranış gösterme isteğinde olması, etkili öğrenmenin ön koşuludur. Bu bağlamda, bireyde istendik davranışı sağlayabilme, öğreticinin öncelikle öğretme görevini dışsal koşullardan çok, içsel güdülenmeye dayalı olarak yapmasını gerektirir. Diğer bir anlatımla, öğretmenlik mesleği, öğretmenin görevini yaparken istekli ve şevkli olmasını gerektirir. Bu bağlamda, öğretmenin öğretme işinden psikolojik doyum elde edebileceği ve görevini zevkle yapabileceği bir ortamın oluşturulması gerekli görülmektedir. İşte bu aşamada, örgütsel bağlılık derecesi söz konusu olmaktadır (Sarıdede ve Doyuran, 2004, s. 5).

Örgütsel bağlılığın sonuçları, bağlılığın derecesi ile ilgili olarak olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Bağlılık örgütten ayrılma davranışı ile düşük düzeyde; düşük performans, artan devamsızlık ve gecikme gibi geri çekilme davranışlarıyla ise, daha yüksek düzeyde ilişki içindedir. Örgütsel bağlılığın sonuçlarına ilişkin olarak, davranışsal sonuçların bağlılıkla en güçlü ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur. Bunlardan özellikle iş doyumunu, güdülenme, katılım ve örgütte kalma arzusu örgütsel bağlılıkla olumlu, iş değiştirme ve devamsızlık ise bağlılıkla olumsuz bir ilişki içerisindedir (Balay, 2000, s. 83-84).

1.5. Örgüte Bağlılık Kavramının Benzer Kavramlarla İlişkisi

Örgüte bağlılık, çok farklı biçimlerde ölçülmüş ve kavramsallaştırılmıştır. Örgüte bağlılık ile ilgili literatürde yer alan çalışmaların birçoğunda bu kavram, iş tatmini ile ilişkilendirilerek incelenmiştir. Bunun dışında araştırılan diğer konular arasında, iş tatmini ve örgüte bağlılığın; verimlilik, işe devam, personel devri, işe katılım ve işten psikolojik olarak çekilme gibi konular ile olan ilişkisinin yer aldığı görülmektedir. Farklı pek çok unsurun bir araya gelmesiyle oluşan örgütsel bağlılığın tek boyutlu bir kavram olarak görülmemesi ve örgütü oluşturan farklı gruplara olan bağlılığın bir bileşimi olarak ele alınması gerekmektedir (İplik ve Yalçın , 2007 , s. 485).

1.5.1. Mesleğe Bağlılık

“Mesleğe bağlılık”, mesleği severek yapma, onunla özdeşleşmiş olmayı ifade etmektedir, “örgüte bağlılık” ise, o örgütle özdeşleşme, o örgüte ait olduğunu hissetmeyi ifade eder. “Mesleğe devam etme isteği” o mesleğe vazgeçemeyecek kadar yatırım yapmış olmak ve vazgeçmenin yüksek maliyeti ile ilgilidir. “Örgütte kalmaya devam etme isteği” de, aynı şekilde o örgüte vazgeçemeyeceği kadar emek vermiş olmak, ayrılmanın yüksek maliyeti veya başka alternatiflerin olmaması şeklinde belirtilebilir (Veranyurt, 2009, s.68).

Greenhouse (1971), mesleğe bağlılığı, bir mesleğin kişinin yaşamında önemli olması olarak açıklamaktadır. Bir kimse için meslek giderek daha değerli olduğunda o kişi, mesleğinin ideolojisini içselleştirmeye başlar ve onu daha ileriye götürmek için önemli güdüler kazanır. Böylece mesleğe bağlılık üç alt düzeyde ele alınabilir (Balay, 2000, s. 36).

- İşe dönük genel tutum: İşe dönük değer ve yargıları içerir,

- Mesleki planlama düşüncesi: Geleceğe dair yapılacak meslek ile ilgili plan yapmak düşüncesini içerir,
- İşin göreceli önemi: İş ve iş dışı faaliyetler arasındaki tercihlerin açıklanmasıdır.

1.5.2. İşe Bağlılık

1.5.2.1. İşe Bağlılığın Tarihi ve Tanımı

İşe bağlılığın farklı iş ortamlarında kişisel ve durumsal olarak farklı özellikler göstermesi Lodahl & Kejner'in (1965) literatüre "işe bağlılık" terimini getirmesinden bu yana olmuştur. Bunun ardından, Allport'un (1947), Vroom'un (1962), ve French & Kahn'un (1962) "ego bağlılığı" veya Guion'un (1958) moral tanımlaması gibi literatür içerisindeki aynı tanımları kullanmak suretiyle, işe bağlılık terimi diğer isimler tarafından da bahsedilmeye başlanmıştır. İşe bağlılık pek çok araştırmacı tarafından kurumsal etkililik ve bireysel motivasyonun başlıca belirleyicisi olarak kabul edilmektedir. Kırk altı yıl önce önemli bir kurumsal tavır olarak tanımlanmıştır (Akt. Lodahl & Kejner, 1965, s.24). Fakat bundan sonra, kavramlaştırılması ve ölçümünde tutarsızlıklar ortaya çıkmıştır.

Lodahl & Kejner (1965) "moral" ve "ego bağlılığı" terimleri ile ilgili olan bilgileri bütünleştirmiş ve konsepti "işe bağlılık" olarak adlandırmışlardır. Yazarlara göre, bazı yönlerden işe bağlılık, iş etiğiyle ilişkilendirilmiştir. (çünkü bu belirli değerlerin benlik çalışmasına yansıtılmasının sonucudur). Bunun sonucunda, kişinin kendisini psikolojik olarak işi ile veya toplam benlik imajı içinde işin önemi ile tanımlaması ölçüsünde işe bağlılıktan bahsetmişlerdir. Araştırmacılar yüksek işe bağlılığı olan bir çalışanın iş performansına bağlı olarak özgüveninde bazı dalgalanmalar yaşayabileceğini ve bunun aksine, az işe bağlılığa sahip bulunan

çalışanın özgüveninin performans seviyesindeki değişikliklerden etkilenmeyeceğini iddia etmişlerdir (Lodahl & Kejner, 1965, s.24-28).

Kurguyu rafine etme çabasıyla, Kanungo (1979) daha çok işe bağlılık tanımı ve işlevselliğin belirliliğinin gerekli olduğunu iddia etmiştir. Bu yüzden, işe bağlılık bir işe karşı olan özel ve temel ve işin kurgusundan farklılaşan tavrısal bir yönelim olarak tanımlanmıştır. Bu yüzden, Kanungo (1982) birisinin işi ve genel olarak işteki bağlılık arasında bir ayırım yapmıştır. Yazar işin ve işe bağlılığın ilgili olduğunu fakat farklı kavramlar olduğunu belirtmiştir. Genel anlamıyla işe bağlılık belirli bir kültürde sosyalleşme yoluyla geliştirilen ve protestan iş etiğine benzer bulunan işin değeri ile ilgili olarak genel bir görüş anlamına gelir (birisinin hayatındaki çıkar merkezi gibi). Bunun tam aksine, işe bağlılık birisinin mevcut iş potansiyelini tatmin etme ihtiyacı ile ilgili bulunmaktadır. Kanungo (1979) işe bağlılığın “iş bir kimsenin belirgin ihtiyaçları ve beklentilerini karşılama potansiyeline sahip olarak algılandığı kadarıyla, genelleştirilmiş bilişsel iş ile psikolojik tanımlandırma durumu” olduğunu vurgulamıştır (Kanungo, 1979, s.131).

İşe bağlılık, toplam iş durumunun, bir "Merkezi yaşam ilgisi" olduğu derecedir. Yani kendisine önemli ihtiyaçların temini için büyük bir kaynak olması bakımından algılandığı derecedir. Bu tanım, işe bağlılığı, ‘bir kişinin tüm işinin, kişinin önemli ihtiyaçlarını karşılama imkanı sağladığından dolayı hayatının önemli bir parçası olduğu ve böylelikle onu, hayatının ve kişiliğinin merkezi olarak algılama derecesi’ diye tanımlayan Lawler& Hall’ un tanımlarıyla hemen hemen aynıdır (Lawler& Hall,1970, s. 309).

Kanungo (1982a) işe bağlılığı, bir bireyin psikolojik kimliği veya kişinin işine olan taahhüdü veya muhabbetinin reaksiyonu ve onun motivasyon özellikleri olarak

tanımlar. İŖe bağlılık, bilinçli olarak kiŖinin o andaki iŖiyle alakalı olması, o iŖe bağlanması ve o iŖle ilgilenmesidir (Akt. Paullay et al., 1994, s.224-228).

İŖe bağlılık, bireyin çalıŖmasıyla kiŖilięinin içiçe girmesi veya psikolojik olarak iŖiyle özdeŖleşmesi; iŖin psikolojik önemi veya iŖin bireye merkeziliği; bireyin kendi imajı için performansın önemi olarak tanımlanır. Lodahl ve Kejner iŖe bağlılığı, bir kiŖinin iŖ performansının, kendi gururunu etkilediği derece olarak tanımlamıŖtır (Lodahl & Kejner, 1965, s. 25).

İŖe bağlılık kavramı, "iŖgörenin iŖiyle yaŖadığı psikolojik özdeŖiminin biliŖsel düzeydeki yansıması" olarak tanımlanmaktadır. BaŖka bir deyiŖle, iŖgörenin iŖinden aldığı doyumdan bağımsız olarak, iŖi ile zihinsel ve duygusal boyutta bütünüleşmesinin ölçüsü olarak tanımlanabilir. İŖiyle ilgili konuların kiŖinin yaŖamında önemli bir yer tutması, iŖ dıŖı zamanlarda da düşünce ve duygulanımının iŖ ağırlıklı olması, bir bakıma iŖi ile i içe yaŖaması, kiŖinin iŖi için harcadığı mesai dilimini bilinçli olarak daha uzun süre tutması yani gereğinden fazla çalıŖması, iŖe bağlılığın en önemli göstergeleri olarak kabul edilmektedir (Veranyurt. 2009, s.70).

İŖe bağlılık; iŖin, bir kimsenin kendi hakkında sahip olduğu imajla iliŖkisi, bireyin iŖine etkin bir Ŗekilde sarılması ve kendine olan özsaygısının algıladığı performans düzeyinden etkilenmesi olarak tanımlanabilir. İŖ arkadaşlarına bağlılık; bireyin, örgütün diğer üyeleriyle özdeŖleşmesi ve onlara bağlılık duyduğunu hissetmesidir. İŖ arkadaşlarına bağlılık, kiŖileri iŖ hayatında iŖe iliŖkin her türlü güçlüğü yenmelerine yardım eder. Bu nedenle güçlü arkadaş bağlılığının, güçlü meslek ve örgüt bağlılığına götürebileceği ileri sürölmektedir (Balay, 2000, s. 45-47).

İşe bağlılığın işlemselliği, iş teşhisini de kapsamakla beraber, kendi değeriyle iş değerinin bağlantısı ve katılımıdır (Blau, 1985, s. 288).

İşlerine çok ilgi gösteren bireyler, işlerini yaşamlarının çok önemli bir parçası olarak algırlar ve kendilerini iyi hissedip hissetmedikleri işlerinde başarılı olup olmamalarıyla yakından ilgilidir. (Lodahl& Kejner, 1965, s. 24) Ve böyle kişiler işleriyle gerçekten ilgilidirler ve onlar için işleri çok önemlidir (Kanungo, 1982, s.341).

İşe bağlılık, bireylerin psikolojik olarak kendilerini işleriyle ne dereceye kadar tanımladıklarıdır. Aynı zamanda bir kişinin kendi imajında işinin önemini ne kadar yer aldığını belirler. Bir kişi eğer işini, kimliğinin önemli bir parçası olarak tanımlıyorsa, o kişi yüksek seviyede işe bağlılığa sahiptir (DuBrin, 2008, s. 231).

İşe bağlılık çoğu insanın hayatında önemli bir faktördür. İşle ilgili aktiviteler kişilerin hayatında büyük miktarda zaman harcamasına, çoğu insanın hayatının temel olarak çok önemli bir bölümünü almasına sebep olur. İnsanlar işlerine düşkün olup motive olabilirler ya da işlerine duygusal ve zihinsel olarak yabancılaşabilirler. Kişinin tüm yaşam tecrübelerinin kalitesi büyük oranda işine bağlılığının veya işine yabancılaşmasının derecesiyle büyük oranda etkilenir (Argyris 1964, Levinson 1976) (Akt. Brown 1996, s. 235).

1.5.2.2. İşe Bağlılık ve Genel İşe Bağlılık

Kanungo ayrıca iş tatmini ile işe bağlılık arasındaki ilişkinin de iş tatmini ile genel işe bağlılık arasındaki ilişkiden önemli ölçüde daha fazla olduğunu tespit etmiştir (Kanungo,1982, s. 343).

Bundan başka; Paullay, Alliger, & Stone-Romero (1994) işe ve genel işe bağlılık arasındaki bu farklılığı genişletmişlerdir ve işe bağlılığı iki yöne ayırmışlardır: Rol ve çevre.

1.5.2.2.1. Rol Odaklı İşe Bağlılık

Rol odaklı işe bağlılık çalışanların kendilerini işlerini oluşturan görevlere bağlı hissetme dereceleri olarak tanımlanmıştır.

1.5.2.2.2. Çevre Odaklı İşe Bağlılık

Çevre ile ilgili işe bağlılık, birisinin bağlı olacağı işi tamamladığı ortamı nasıl algıladığıyla ilişkilidir. Araştırmalarında, Paullay ve ark. genel işe bağlılıktan genel olarak işin, bir çalışanın hayatıyla örtüşme seviyesi olarak bahsetmişlerdir. Sonuç olarak, işe bağlılığın ve genel işe bağlılığın farklı kavramlar olduklarını belirtmişlerdir (Paullay et al. 1994, s. 224).

Başka bir bakış açısından, Reeve & Smith bağlılığın “psikolojik tanımlamanın bilişsel durumu” (Kanungo, 1982) olarak önceki tanımlarının benlik kavramı hakkındaki literatür ile uyumlu olduğunu kaydetmiştir. Bundan başka; işe bağlılığı “benlik imajının bir bileşeni olarak bir kişinin işinin onun için önemi ve merkeziliği olarak kavramlaştırmışlardır (Reeve & Smith , 2001, s.94).

1.5.2.3. Örgütsel ve Bireysel Açıdan İşe Bağlılık

Örgütsel perspektiften bakıldığında işe bağlılık, işçi motivasyonunu aktive etmek için bir anahtar olarak değerlendirilebilir. Bireysel perspektiften bakıldığında ise iş ortamında motivasyon ve amaç odaklı davranışlar için olduğu kadar kişisel gelişim ve tatmin için de anahtar rolü oynar. İşe bağlılığın artırılması, çalışanların

işleriyle tam anlamıyla meşgul olmalarına, örgütsel etkililiğin ve verimliliğin artırılmasına ve işin çalışanlar için daha tatmin edici ve manidar bir tecrübe olmasına yarar (Brown,1996, s.235).

1.5.2.4. İşe Bağlılığın Bileşenleri

Saleh & Hosek'e göre, bağlılık bir kimsenin "Ben kimim?" sorusunu yanıtlamada işinin önemini yansıtır. İşe bağlılık; iş tanımlaması, katılım ve benlik değeri ile iş değerinin bağlantısını içermiştir (Saleh & Hosek, 1976, s.214).

İşe bağlılık literatürünü gözden geçirirken Rabinowitz& Hall, yaş, eğitim, cinsiyet, imtiyaz, ihtiyacın şiddetliliği, kontrol seviyesi ve değerler gibi bireysel karakterlerin işe bağlılıkla alakalı olduğunu bulmuşlardır (Rabinowitz & Hall, 1977, s.265).

Yaş ve işe bağlılık arasında pozitif bir ilginin olduğuna dair kuvvetli kanıtlar vardır. Belirli işler veya çalışma durumunun karakteri, kişinin işiyle ilgilenme derecesini etkiler. Örneğin araştırmalar göstermiştir ki işe bağlılık, işin özerkliği, önemi, hüviyeti, yetenek çeşitliliği ve geribildirim ve liderlik önemi gibi denetimsel davranışlar, katılımcı olarak karar alma ve iletişim miktarı gibi iş karakteristikleriyle ilgilidir (Brown, 1996, s.359).

Bir dizi çalışmalar işe bağlılıkla, iş sahipliği ve organizasyon sahipliği arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermesine rağmen (Morrow & McElroy, 1987), diğer bazıları da aralarında anlamlı bir ilişki olmadığını belirtmişlerdir (Akt. Blau,1985, s.290). İşe bağlılık ile demografik değişkenler arasındaki ilişkilerin doğrusal olmayabileceğine dair de kanıtlar vardır.

Raelin (1985) kariyer aşamaları ve işe bağlılık arasında, erken ve geç kariyer aşamasında yüksek ilgi, ve orta kariyer aşamasında düşük ilgi olmasıyla alakalı farklı bir eğrisel ilişki olduğunu bulmuştur. İşe bağlılık kişilerden etkilendiği gibi duruma bağlı özelliklerden de etkilenir (Akt. Erim,2009, s.131).

Brown (1996) öncüllerin, ilişkilerin ve işe bağlılık neticelerinin incelenmesi için bir meta-analiz yürütmüştür. Bulgular aşağıda belirtilen tablolar 1.1 , 1.2. ve 1.3 'te sunulmuştur.

Tablo 1.1. İşe Bağlılığın Öncelleri

Kişisel Değişkenler	İş özellikleri	Yönetici özellikleri	Rol Algısı
• İş etik kabulü	• Otonomi	• Dikkate alma	• Rol belirsizliği
• Kontrol odağı	• Beceri çeşitliliği	• Paylaşıcılık	• Rol çatışması
• Kendine saygı	• İşin kimliği	• İletişim	
• Gelişme gücüne ihtiyaç	• Geribildirim		
	• Hiyerarşik seviye		

Kaynak: Brown,S. (1996). Meta-Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement. *Psychological Bulletin*, s. 237).

Tablo 1.2 İşe Bağlılığın Sonuçları

Çalışma davranışları ve neticeleri	İş tutumları	Yan etkiler
• Çaba	• Genel iş tatmini	• İş aile çatışması
• Performans	• İş tatmini	• Stres
• Devamsızlık	• Yönetici tatmini	• Sağlık şikayetleri
• İş bırakma	• Çalışma arkadaşlarından tatmin	• Yaşam tatmini

Kaynak: Brown,S. (1996). Meta-Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement. *Psychological Bulletin*, s. 237).

Tablo 1.3 İşe Bağlılıkla İlişkili Kavramlar

Değişkenler		
Yaş	Eğitim	Kıdem
Cinsiyet	Medeni hal	Ücret
Çalışmaya bağlılık	Kariyere bağlılık	

Kaynak:Brown,S. (1996). Meta-Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement.*Psychological Bulletin*, s. 237).

Çoklu değişkenler işe bağlılık ile bağlantılı bulunmaktadır. Çalışanların kendilerini daha yetkin görmeleri ve işteki zorlayıcı ve büyümeyi tehlikeye atan deneyimlere dahil olmak için gerekli olan ve önemli bir rol oynayan özgüven, ve iç motivasyon da diğer değişkenler arasında sayılabilir (Gardner, Dunham, Cummings, & Pierce, 1989, s.65; Brown, 1996, s.241).

1.5.2.5. İŖe Bağlılığın Benzer Kavramlarla İliŖkisi

İŖe bağlılık ve alıŖmaya bağlılık, iŖ sorumluluğu, alıŖma merkezlilik ve örgütsel bağlılık arasında fark vardır (Mathieu & Farr, 1991,s.130; Shore & Wayne, 1993, s.776; Meyer et al., 2002). Son zamanlarda yapılan diğer araŖtırma alıŖmalarının sonuçları iŖe bağlılığın, kendinden motivasyon, iŖ tatmini, örgütsel destek, ve örgütsel bağlılık gibi diğer alakalı fikirlerden farklı olduğunu ileri sürer. (Akt. Dalay,2007, s. 32).

1.5.2.5.1. İŖe Bağlılık- alıŖma Merkezlilik

alıŖmayı yaŖamlarının temel unsuru olarak gören bireyleri kapsayan alıŖma merkezliliğinin tersine, iŖe bağlılık mevcut iŖleriyle meŖgul, kendini tamamen bulunduğu iŖe vermiŖ bireyleri kapsar. alıŖma merkezliliği, kiŖinin yaptığı iŖi hesaba katmaksızın, alıŖmanın bireyin hayatındaki önemine inancını yansıtmaması yönüyle, iŖe bağlılıktan daha geniŖ bir alanı kaplar. Böylelikle kiŖi alıŖmanın kendi hayatının en önemli parçası olmadığını ima edencesine düşük bir alıŖma merkezliliği gösterebilir ve aynı zamanda alıŖmadıęı halde iŖle alakalı meseleleri düŖündüęünden ve iŖle alakalı bazı aktivitelere katıldığından yüksek bir iŖe bağlılık raporu sunabilir (Diefendorff et al., 2002, s.95).

1.5.2.5.2. İŖe Bağlılık - alıŖmaya Bağlılık

alıŖmaya bağlılık tarihsel olarak belirlenmiŖtir, iŖe bağlılık ise duruma göre belirlenir ve belirli bir iŖin ihtiyaç giderici özelliklerinde temeldir (Akt. Dalay, 2007, s. 36).

1.5.2.5.3. İŖe Bağlılık - Örgütsel Bağlılık

Bir çok araştırmacı tarafından iŖe bağlılık, örgütün etkili olmasında temel belirteç olarak algılanmıştır. KiŖisel ve örgütsel neticeleri etkileyen önemli bir kilit nokta olarak görölmüştür.

Morrow'a (1983) göre, iŖe bağlılık ve örgütsel bağlılık farklı etkileri ve sonuçlarından dolayı ilgili fakat ayrı iŖ davranışı türleridir. Örgütsel bağlılık, iŖe bağlılık, iŖe devamsızlık ve ciro arasındaki ilişkilerin analizi iŖe bağlılığın örgütsel bağlılığa göre devamsızlığın daha iyi bir kestiricisi olduğunu ve örgütsel bağlılığın iŖe bağlılığa göre ciroda daha yüksek bir değişimden sorumlu olduğunu ortaya çıkarmıştır (Blau & Boal, 1987, s.288).

İki fikirde (iŖe bağlılık ve örgütsel bağlılık) iŖçinin iŖ tecrübesiyle alakalıdır. Buna rağmen, iŖe bağlılık kişinin örgüte bağlılığının belirlenmesiyle daha yakından alakalıdır (Brown, 1996, s.358).

Örneğin belirli bir iŖle çok ilgili olunabilirken, örgüt benimsenmeyebilir veya bunun tersi de olabilir (Blau & Boal, 1987, s.289).

Aşağıdaki yorumlamalarda bunların muhtemel ilişkilerine işaret etmek üzere örgütsel bağlılık, iŖe bağlılık ve özellikle iŖ sorumluluğu arasındaki kavramsal farklılıklara odaklanılacaktır.

1.5.2.5.4. İŖe Bağlılık- İŖ Sorumluluğu

Birkaç araştırmacı iŖe bağlılık ile iŖ sorumluluğu arasında bir ayırım yapmışlardır (Kahn, 1990, s.701, Rothbard, 2001, s.655).

Kanungo'ya (1982) göre, işine bağlı olan çalışanlar işlerini benlik imajlarının bir parçası olarak görürler. Burada bağlılık kavramı “Ben kimim?” sorusunun cevabına gönderme yapar. Bu durumda, birey için en önemli ve değerli olan tek şey “işin” kendisidir. “İşe bağlılık” bilişsel olarak adlandırılan bir kurguyken, “iş sorumluluğu” işin yerine getirilmesi sırasında motivasyonel bir kurgudur. İş sorumluluğu bilişlerden ziyade duygular ve davranışların aktif kullanımını gerektirir. Genel bir çerçeveden bakılacak olursa, iş sorumluluğu iş performansına psikolojik bir bağlantının sonucunda iş performansı ile ilgiliyken, iş sorumluluğu genelde kişinin benlik kavramı açısından işin önemi ile ilgilidir.

Kurum, çalışanlarının bağlılığını kazandığı zaman, çalışanlar kuruma karşı bir sadakat hissine sahip olurlar, kendilerini bu kurumla tanımlarlar ve bu kurumun içinde bir üyelik sahibi olmayı isterler. Kuruma bağlılığın sonucunda, bu çalışmada çalışanların işlerinde sorumluluk duygusuna sahip olacakları varsayılmaktadır.

Bu sorumluluk duygusu, çalışanların yüksek seviyelerdeki iş sorumluluğu ile kolaylaştırılabilir. Hem kurumlarına bağlı olan hem de iş sorumluluğuna sahip olan çalışanlar en motive olmuş olanlar olmalıdırlar ve sonuç olarak hem iş hem de kurum kendilerini çektiği için işlerine bağlı olacaklardır (Kanungo, 1982, s.341-349).

1.5.2.6. İşe Bağlı Çalışanın Özellikleri

İşe bağlı çalışan şöyle tanımlanır; işi, kendisinin ayrılmaz bir parçası olan kişi. Birçok teorist işe bağlılığı çok olan çalışanların örgüt amaçlarına ulaşabilmek için çok gayret sarf edeceklerini ve işi ortada bırakma ihtimallerinin çok zayıf olduğunu varsaymışlardır. (ör. Kahn, 1990; Lawler,1986). Bunun aksine, düşük işe bağlılığı olan çalışanların (örneğin yabancılaştırılanlar) örgütten ayrılma ihtimallerinin daha fazla olduğu veya işe olan gayretlerinin az olduğu ve enerjilerini iş dışındaki şeylerle

veyahut ta iş aktiviteleriyle alakalı ama kendilerinden istenilmeyen iş aktiviteleriyle daha çok ilgilendikleri sonucunu çıkarmışlardır (Akt. Kanungo, 1979, s.79-85).

1.5.2.7. İşe Bağlılığın Sonuçları

İşe bağlılık, çalışanların doğal olarak arzu ettikleri bir özelliktir. Aslında işine çok düşkün kimseler, aynı zamanda kariyer ve mesleklerinde, çalışmalarında pozitif bir duruş sergileyerek ve buldukları örgütlere oldukça katkıda bulunarak, işlerinden çok memnun gözükürler (Carson ve diğ., 1995; Cohen, 1995). İşe bağlılığı yüksek kişiler aynı örgütte gelecekte de çalışmalarını devam ettirmeyi umut ederler (Brown,1995). İşe bağlılık aynı zamanda bir örgütün geleceği ile alakalı iyimser bakarak pozitif olmanın yanında (Riipinen,1997), işe devam ve dakiklik ilede ilgilidir (Blau,1994). Dahası, işe bağlılık açık olarak depresyon, zayıf bünye, stres, psikolojik çöküntü veya aile problemleri ile açıkça karıştırılmamalıdır (Brown,1996). İşine bağlı çalışanlar kendilerini işte rahat ve başarılı hissederler (Holton ve Russell, 1997). Chay & Aryee, 1999 böylelerinin kişisel amaçların örgütün amaçlarıyla uyumlu olduğuna inanırlar (Akt. Erim, 2009, s.131).

Çalışanların işe bağlılığının birçok örgütün önemli sonuçlarında çok önemli bir etkiye sahip olduğu tahmin edilmektedir. İş performansı ile ilgili olarak, Brown(1996), Lawler (1986), Kahn (1990) ve Pfeffer(1994) , çalışanların iş davranışlarının işe bağlılığın sonuçlarına göre sınıflandırılması ve işe bağlılığın, sonuçta performansı belirlediği, çalışanların motivasyonunu ve gayretlerini etkilediğini tartışmışlardır (Akt. Brown, 1996, s.235-245).

İşe bağlılık oluşumunun ölçülmesinin ötesinde, araştırmada işe bağlılık-performans ilişkisini açıklamaya çalışan performans kriteri üzerine yoğunlaşmıştır. İşe bağlılığın en uygun olarak rol gerektiren işlerden ziyade organize vatandaşlık

davranışlarını tahmin etmek için üretilmiş olduğunu düşünülmektedir. Son zamanlarda yapılan bir edebiyatın incelenmesinde sadece Munene (1995) ve Somers ve Birnbaum (1998) un bu ilişkiyi göz önüne aldığı görülmüştür. Munene (1995) işe bağlılık ve denetlenen vatandaşlık ilişkilerinin dürüstlük kısmı arasında pozitif, temel bir ilişki bulmuştur (Akt. Erim, 2009, s.132).

1.5.2.8. İşe Bağlılık ve Örgütsel Değişiklik

Kahn (1990), işe bağlılığı yüksek olan çalışanların iş çevresindeki değişikliklere karşı, özellikle muğlaklık ve belirsizlik yaratan değişiklikler karşısında, daha çok hassasiyet gösterdikleri görüşünü ortaya atmıştır.

Frone ve ark. (1995) örgütle alakalı değişikliğe daha çok maruz kalma ihtimali olan işe bağlılığı yüksek kişilerin örgütsel bağlılıkla ilişkilendirilmesinin işe bağlılıkta psikolojik önemini kanıtlamıştır. Bunun aksine , işe bağlılığı düşük olan çalışanlar iş çevresinde kaymalara alışık ve örgütle ilgili taahhüt düzeyinde daha tutarlıdır (Elloy et al., 1995,79-91).

1.5.2.9. İşe Bağlılığın Yan Etkileri

Yüksek seviyedeki işe bağlılığın negatif sosyal ve psikolojik yan etkileri olabilir. Bazı araştırmalarda işe bağlılığın iş- aile çatışmasına, fiziksel sağlık problemlerine ve kaygıya sebep olduğu belirtilmiştir (Higgins, Duxbury, &Irving, 1992, s.52-75; Wiener, Muczyk, & Martin,1992, s.545).

1.5.2.10. İşe Bağlılık ve İşe Yabancılaşma

İşe bağlılık, insanların işlerini hem çalışma ortamlarıyla nasıl gördükleriyle hem yalnızca işin kendisiyle hem de işlerinin ve hayatlarının ne derece örtüştüğüyle ilgilidir. Düşük seviyede işe bağlılık çalışanların amaçlara yabancılaşmasına, örgütte

yabancılaşmasına ya da çalışanların yaptıkları iş ve hayatlarını ayırma duygularına sahip olmalarını netice verir. İşe yabancılaşma ve işe bağlılık birbirleriyle bağlantılı kavramlardır (Haferand & Martin, 2006, s.3).

1.5.2.11. İşe Bağlılığı Güçlendiren Faktörler

İşe bağlılığı güçlendiren faktörler; İşle ilgili kararlarda daha fazla imkan sahibi olma, şirketin başarısına önemli bir katkı sağladığını hissetme, tasdik ve kabul edilme, başarı, kendi kararlarını alabilme ve kişinin kendi çalışma hızını kendisinin belirlemesidir. Ayrıca görev alma kararı ve üretme kararı almayla da ilgilidir (Bass, 1965, s. 1).

1.7. Moralin Tanımı

Moral tanımlanması ve ölçülmesi zor olan sosyal ve psikolojik kavramlardan bindir Tek birey için kullanıldığı gibi bir grup için de kullanılabilir. Kısaca tanımlamak gerekirse, bir insana veya insan grubuna hakim olan iklim veya atmosfer diyebiliriz (Eren, 2001, s. 197).

Moral günlük yaşamda, çok sık kullanılan, ancak tanımlanma çabasına girildiğinde, somut ölçüler içinde ele alınamayan soyut bir kavramdır. Soyutluğu yaratan en önemli neden, moralin duygusal kökenlere dayanmasıdır. Ne için olursa olsun, moral çok genel anlamda “yaşama sevinci”, “var olma coşkusu” olarak tanımlanabilir. Bu sevinç ya da coşku bir bağlılık anlamını içerir. Bağlılık yaşama, ise, başkalarına, örgüte, kuruma, topluma, vb. hususlara karşı olabilir (Aşkun, 1978, s.468). Yüksek ve düşük moral durumlarından bahsedildiğinde, çoğu kez bu bağlılığın sürmesi, artması, azalması ya da kesilmesi olayları görülmektedir (Akt. Yetim, 2007, s. 12).

Tecrübeler moral düzeyinin bir işletmenin faaliyet sonuçlarına etki ettiğini göstermektedir. Ancak, bu etkiler, iş verimliliğini her zaman olumlu ya da olumsuz yönde etkilemez. Çünkü, mutsuz olan işçilerin her zaman verimsiz kişiler olması gerekmez. Verimlilik ve kârlılık onları birçok yönlerden etkileyen etmenlerin sonucu olarak ortaya çıkar.

Moral kazanmak ya da kazandırmakla varılan sonuçlardaki olumlu değişiklikleri belirtmek oldukça zordur. Moral üretim üzerinde dolaylı bazen de dolaysız etki yapar. İş görenin yaratılan işte payının ve yeteneğinin rolü büyük olduğu zaman moralin verime etkisi fazladır (Eren, 2001,199).

1.8. Morali Olumlu ve Olumsuz Olarak Etkileyen Etkenler ve Sağladığı Yararlar

Eren (2001, s. 198), bir örgüt ortamında işgörenlerin morallerini olumlu yönde etkileyen etkenler olarak şunları ifade etmektedir:

- *Birlik ve beraberlik duygusu,*
- *Dirençlilik ve vazgeçmeme arzusu,*
- *Canlılık ve hareketlilik,*
- *Tatminsizliğe ve hayal kırıklığına karşı direnme,*
- *Amaçlara bağlılık ve lidere hayranlık,*

(Şenatalar , 1978) Çalışanın moralinin yüksek olmasının, çalışanlar ve çalışma düzeni üzerinde şu olumlu etkileri yaptığını belirtmiştir:

- *Morali iyi olan bir kişi görevlerini enerji ve coşkuyla yerine getirir.*
- *İş görenler, çalışmaya daha istekli olur.*
- *Çalışanlar, işyerinin güç durumlarında, olağanüstü çaba gösterirler.*
- *İş görenlerin çalışma arzusu yüksek olur.*

- *Çalışanlar, yönetmeliklere, iş kurallarına ve emirlere isteyerek uyarlar ve iyi bir disiplin kurulur.*
- *Çalışanlar işyerinin hedefleri doğrultusunda iş birliği isterler* (Akt. Sevimli ve İşcan, 2005, s. 58-59).

Eren (2001, s. 198) bir örgüt ortamında işgörenlerin morallerini olumsuz yönde etkileyen etkenler olarak şunları ifade etmektedir:

- *Duygusuzluk,*
- *Gevşeklik,*
- *Kavgı ve çatışmalar,*
- *Kıskançlıklar ya da çekememezlikler,*
- *İşbirliği duygusunun yokluğu,*
- *Kötümserlik.*

1.9. Öğretmen Morali

Moral, kişinin işi hakkında takındığı, duygusal ve ruhsal bir duygusudur. Moralin kişilerin ihtiyaçlarının karşılandığı zaman yaşadıkları tatmin duygusu ve kişinin bu tatmin duygusunun ne kadarını işinden aldığıyla ilgili hissettikleridir. Sağlıklı okul ikliminin var olduğu ortamlarda öğretmen morali yüksektir ve öğretmenler kendilerini çalışma ortamında iyi hissederler böylece işlerini zevkle yaparlar. Öğretmen moralinin öğrenmeye yardımcı olan gerekli ortamı yaratmada ne denli önemli olduğu şüphe götürmez bir gerçektir. Bu kadar önemli bir faktör olmasına rağmen moral, günümüzde önemli bir problem olarak varlığını sürdürmektedir. Briggs ve Richardson'a göre (1992, s. 87), değişim; alışkanlık, statü, gelenek ve önceki yaşantılarla direkt bir negatif ilişkide bulunduğu, eskiyi yeniye dönüştürdüğü için, çoğu kez tehdit edici olarak algılanabilir ve böylece bazı olumsuz sonuçlara yol açabilir. Bu nedenle, düşük öğretmen morali, değişim kaçınılmazken

onu görmezden gelip, bir yana itmenin direkt bir sonucu olabilir. Değişim bir devrim değil, daha iyiye ulaşma yolunda bir evrim olarak algılanmalı ve bu doğrultuda yapılandırılmalıdır. Bir çok konuda fazla endişe yaşayan öğretmenler büyük bir ihtimalle değişimi başlatan değil ama ondan en çok etkilenen meslek gruplarından biri olacaklardır. Çünkü her geçen gün öğretmenlerden beklentiler katlanarak artmakta ve böylece başka bir moral problemini oluşturmaktadırlar. Öğrenci ihtiyaçlarını karşılamak, öğretim programlarını uygun şekilde uygulayabilmek için öğretmenlerden pek çok görevi yerine getirmeleri beklenmektedir. Bu ekstra görevler, öğretmenlerin düş kırıklığı yasamalarına, yorulmalarına ve “her şeyi yapmak” adına işler arasında boğulmalarına neden olmaktadır (Yetim ,2007 ,s.19).

Öğretmen moralinin ne denli önemli olduğu yine pek çok araştırma tarafından ortaya konulmuştur. Cheng (1993) ve Thacker& McInerney (1992), yaptıkları araştırmalarla, olumlu okul kültürü/iklimine sahip okullarda çalışan öğretmenlerin daha verimli, üretken olduklarını, morallerinin yüksek olduğunu, işlerinden tatmin olduklarını ve tüm bunların yanı sıra öğrenci başarısının da bu oranda yüksek olduğunu kanıtlamışlardır (Akt. Yetim, 2007 , s.26).

1.10 Problem

Eğitim, bireyde davranış değişikliği meydana getirme süreci olarak tanımlanmaktadır. Eğitim sisteminin en önemli öğeleri yönetici, öğretmen, öğrenci ve velidir. Bu öğelerin birbiriyle yapacakları işbirliği, eğitimin niteliğini, yaygın ifadesiyle kalitesini belirleyecektir. Sistemin en stratejik unsuru ise öğretmendir. Öğretmenin ruh sağlığı, işine bağlılığı, mesleğe adanmışlığı, bilgi ve becerisi, güdülenme düzeyi ve morali eğitim-öğretim faaliyetlerini doğrudan ve dolaylı bir şekilde etkilemektedir.

Eğitimin en temel unsuru olan öğretmenlerin hep maddi ihtiyaçlarından bahsedilmekte bunların giderilmesine çalışılmaktadır. Maddi ihtiyaçların tatmin edilmesinin yanında, öğretmenlerin iş doyumlarının, işe bağlılıklarının ve morallerinin de yükseltilmesi gerekmektedir. Öğretmenlerin işe bağlılıklarının ve morallerinin ne durumda olduğunu tespit etmek önemli bir başlangıç olacaktır. Bu araştırmanın problem cümlesi: Öğretmenlerin moral durumları ile işe bağlılıkları ne düzeydedir? Belirlenen bu düzeyler arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? şeklinde belirtilebilir.

1.11 Amaç

Öğretmenlerin işlerini istekle yapabilmeleri, öğrencileriyle bireysel olarak ilgilenip, öğrencilerde olumlu davranışlar geliştirmeye çalışmaları, daha başarılı, sorumluluklarını bilen, toplum kurallarına uyan, çevresindekilere sevgi ve anlayışla yaklaşan, işinde başarılı olan, soran, sorgulayan, araştıran bireyler yetiştirebilmeleri işlerinden doyum almalarına ve dolayısıyla da morallerin yüksek olmasına bağlı olduğu bilinmektedir. Yine öğretmenlerin iş performansını etkileyen en önemli faktörlerden birisi de onların işe bağlılık düzeyleridir. Bu genel açıklamalar doğrultusunda bu araştırmada ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin, işe bağlılıkları ile moral düzeyleri arasındaki ilişkinin saptanması amaçlanmıştır.

Bu araştırmanın genel amacı, ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin, işe bağlılıkları ile moral düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Bu temel amacı gerçekleştirmek için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin işe bağlılık düzeyleri nedir?
2. Öğretmenlerin Moral düzeyleri nedir ?

3.Öğretmenlerin işe bağlılıkları, bağımsız değişkenlere (cinsiyet, yaş, öğrenim düzeyi, branş, mezun olunan okul ve kıdem yılı) göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?

4. Öğretmenlerin moral düzeyleri, bağımsız değişkenlere (cinsiyet, yaş, öğrenim düzeyi, branş, mezun olunan okul ve kıdem yılı) göre farklılaşmakta mıdır?

5. Öğretmenlerin işe bağlılıkları ile moralleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.12. Önem

İlköğretim okulu öğretmenlerinin moral düzeylerini, bazı sosyo demografik değişkenlere göre ve işe bağlılıklarına göre incelemeyi amaçlayan bu araştırma sonucunda elde edilecek bulguların, öğretmenlerin moral düzeylerini etkileyen etmenlerin belirlenip bunlarla ilgili önlemler alınması ve dolayısıyla eğitimde verimliliğin ve kalitenin artırılması yolunda çalışmalar yapılmasına katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Başka bir ifadeyle, elde edilecek bulgular, gerekli mercilerin ve okul yönetiminin öğretmenlerin moralini etkileyen unsurlar hakkında bilgi sahibi olmalarına, yanı sıra öğretmenlerin moral düzeylerinin ve okuldaki verimin yükseltilmesine katkıda bulunabilir.

Sonuçta bu araştırma, öğretmenlerin morallerinin, işe bağlılıklarının ne kadarını karşıladığını göstermesi bakımından önemlidir.

1.13 Sayıtlar

1. Öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, mezun olunan kurum, branş, kıdem ve moral düzeyleri bağımsız, öğretmenlerin işe bağlılık düzeyleri ise araştırmanın bağımlı değişkenleridir.

2. Araştırmaya katılan öğretmenler, kendilerine uygulanan Kişisel Bilgi Formunu, İşe Bağlılık Ölçeğini ve Öğretmen Moral Ölçeğini samimi ve tarafsız olarak yanıtlamışlardır.

1.14. Sınırlılıklar

1. Bu araştırma 2009-2010 eğitim öğretim yılı İstanbul ili Anadolu Yakasındaki resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır.

2. Araştırma, İşe Bağlılık Ölçeği ve Öğretmen Moral Ölçeği ile elde edilen bulgularla sınırlıdır.

3. Araştırma, öğretmenlerin anket ve ölçeklere verdikleri yanıtlar ve bunların analizinde kullanılan istatistiksel tekniklerle sınırlıdır.

1.15. İlgili Araştırmalar

Konu ile ilgili gerek yurt içinde gerekse yurt dışında yapılan aynı isimli bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak benzer araştırmalar aşağıda anlatılmıştır.

1.15.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

İşe bağlılık kavramı birkaç senedir batı ülkelerinde bir ilgi alanı olmakla birlikte, diğer ülkelerde ve özellikle Türkiye’de işe bağlılık araştırmaları oldukça yenidir. Türk bağlamında işe bağlılık literatürü on senelik bir geçmişe dayanır. Bu süre boyunca birkaç araştırmacı (Yılmazmış, 1990; Şenkaş, 1996; Şatır, 2002) “işe bağlılık” kavramını incelemişlerdir. Şatır (2002) iş-aile ihtilafı ile iş ve aileye

bağlılık ile olan ilgisi arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Ulaştığı sonuçlar işe bağlılık ile zaman tabanlı iş-ile ihtilafı arasında önemli bir negatif ilişkiyi göstermiştir.

1.15.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Ortaokul öğretmenleriyle yürütülen bir çalışmada yenilikçi davranış ve bunun işe bağlılık ile olan etkileşimi araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlar yenilikçi davranışın ihtilaf üretimi için işe bağlılık ve diğerleriyle daha az tatmin edici ilişkiler ile etkileşimde olmadığını ortaya çıkarmıştır (Janssen, 2003, s.355). Başka bir deyişle, iş performanslarını öz kavramlarının merkezi bir yönü (yüksek işe bağlılık) olarak değerlendirmiş olan yenilikçi işçiler iş arkadaşlarıyla ihtilaflarla yüzleşmişler ve iş arkadaşı ilişkilerinde düşük bir tatmin yaşamışlardır. Bununla birlikte, işçiler düşük bir işe bağlılık gösterdikleri zaman ise, yenilikçi faaliyetler yerine getirirken bu türden durumlar ile karşılaşmamışlardır.

Rabinowitz & Hall tarafından uygulamaya geçirilen bir araştırmada, işe bağlılığın çalışanın kişisel özellikleri (yaş, protestan iş etiği, vs), durumun yönleri (karar alma sürecine katılma, vs) ve çeşitli bireysel sonuçlar (tatmin, ciro, vs) ile ilgili olduğu tespit edilmiştir (Rabinowitz & Hall, 1977, s.280).

Richardson & Vandenberg tarafından yürütülen bir çalışma bir bağlılık ortamı iş birimi seviyesi modeli ile yönetimsel algılamalar ve liderliğin bağlantısını incelemiştir. Araştırmacılar bir bağlılık iklimini geliştirerek veya engelleyerek bu ortamları şekillendirmek için kendi ortamlarını nasıl yorumladıklarını ve anlam verdiklerini ortaya çıkarmışlardır. Bu bulgular çalışanlar tarafından algılanan şekilde yöneticinin ortam dönüşümsel liderliğini göstermekte, ve birim çapında çalışan sezme yeteneği çerçevesi temin etmektedir ve, bu yüzden, çalışanın bir bağlılık

iklimine ilişkin algılarına işaret etmektedir (Richardson & Vandenberg , 2005 , s.572).

Kurumsal vatandaşlık davranışlarının (KVD) tahmin edilmesinde işe bağlılık rollerinin ve iş merkeziliği ve iş performansının incelenmesi için yürütülen bir araştırmada, işe bağlılığın iş merkeziliği ve diğer bireysel farklılık değişkenlerinin kontrol edilmesinde KVD'nin denetmen derecelendirmelerinin ve roldeki performansın önemli bir kestiricisi olduğu tespit edilmiştir. (Diefendorff ve diğerleri, 2002, s.98-101). Bunlara göre, eğer çalışanlar işlerine yüksek derecede bağlı olurlarsa yine yüksek seviyelerde kurumsal vatandaşlık davranışları (KVD) da gösterebileceklerdir.

Bunu destekleyen bir şekilde, Paullay ve diğerleri çalışanın kendini derecelendiren iş bağlılık notları ve KVD'nin bütün beş yönünün (özgecilik, nezaket, yurttaşlık erdemi, sportmenlik ve vicdan sahibi olma) ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir (Paullay et al., 1994, s.226).

Igbaria, Parasuraman, & Badawy (1994) bilgi sistemleri (BS) müdürlerinin iş hayatının kalitesini etkilemede bağlılığın rolünü araştırmışlardır. Sonuç olarak, yüksek seviyelerde işe bağlılığın iş deneyimlerinin yararlı etkilerini geliştirdiğini ve bu yüzden iş hayatı kalitesini de arttırdığını tespit etmişlerdir (Igbaria, Parasuraman, & Badawy , 1994, s.176).

Çalışanın işe bağlılığının birkaç örgütsel sonuç üzerinde önemli bir etkisinin olduğu tahmin edilmiştir. İşe bağlılığın gelişmesi ve etkilerinin açıklaması için Kanungo (1979) tarafından oluşturulan bir modelde, sosyalleşme sürecinden sonra, bir çalışanın kendisini enerjisinin çoğunu işine tahsis etmesine yol açacak olan

belirgin ihtiyaçlarını tatmin edebilecek ve sonrasında, çalışan kendisini işine verecektir. Sonuç olarak, çalışanın işteki davranışları bundan olumlu bir biçimde etkilenecektir (Kanungo, 1979, s.119).

Amerika da 900 ilköğretim, lise ve lise sonrası eğitimci üzerinde yapılan bir çalışmada, eğitimcilerin örgütsel bağlılıkları ölçülmeye çalışılmıştır. Araştırmanın amacı iş doyumunu, işe bağlılık, algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık arasında önemli bir ilişki var mıdır sorusuna yanıt bulmaktır. Literatür incelendiğinde bu konuda eğitimcilerle yapılan sınırlı sayıda araştırma olduğu fark edilecektir. Bu araştırmanın sonunda iş doyumunu, işe bağlılık ve örgütsel bağlılık arasında çok önemli bir ilişki olduğu görülmüştür (Parkers, 2010, s.2733).

148 hemşireyle yapılan bir araştırmada örgütsel kimliğin öncelleri olan işe bağlılık ve iş boyutları sağlık sektöründe belirlenmeye çalışılmıştır. Kişinin kendi imajında işinin öneminin ne derece yer aldığını belirleyen işe bağlılığın örgütsel kimlikle ilişkili olduğu bulunmuştur. İş boyutlarından görev kimliği ve otonominin işe bağlılıkta büyük bir varyansa sahip olduğu görülmüştür. Sonuç olarak iş boyutlarının örgütsel bağlılıkla çok ilgili olmamasına rağmen, işe bağlılık üzerinde etkileri olduğu bulunmuştur (Katrinli ve ark., 2009, s.71).

İslami Azad Üniversitesinden 214 tam ve yarı zamanlı öğretim üyesine İşe Bağlılık Anketi (Kanungo,1982) uygulanmış, sonuçlara göre erkek öğretim üyelerinin işe bağlılıkları daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca daha fazla iş tecrübesi ve akademik kariyer sahibi olanların işe bağlılıklarının anlamlı derecede yüksek olduğu görülmüştür (Mirhashemi, 2008, s.1)

İş stresinin, yaşın ve kıdemin yöneticilerin işe bağlılıkları üzerindeki etkisini incelemek üzere yöneticilere İş Stresi Anketi ve İşe Bağlılık Anketi (Lodahl- Kejner, 1965) uygulanmıştır. a) İş stresi yüksek olan yöneticilerin işe bağlılıkları da yüksek, b) genç yöneticilerin işe bağlılıklarının önemli derecede yüksek ve c) iş kıdeminin işe bağlılık üzerinde önemli bir etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır (Allam & Koteswari, 2006, s.59).

Brown ve Leigh tarafından yapılan bir araştırmada psikolojik iklim ve onun işe bağlılık, çaba ve performans üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmacılar psikolojik iklimin tanımını, çalışanların örgütsel çevreyi nasıl algıladıklarıyla ve kendi iyilikleri için nasıl yorumladıklarıyla ilgili olarak yapmışlardır. Sonuçlara göre psikolojik iklimin işe bağlılıkla sonuçta da çaba ve gayretle ilişkili olduğunu bulmuşlardır (Brown & Leigh, 1996, s.358).

Keller tarafından 532 bilim adamı ve mühendis arasında yapılan bir araştırmaya göre hangi meslek grubunun işe bağlılıklarının ve bir yıl üzerinden değerlendirilen performanslarının daha fazla olduğu bulunmaya çalışılmıştır. Sonuçta bilim adamlarının sonuçları mühendislerden yüksek çıkmıştır. Performans ölçümleri ve örgütsel bağlılıkları arasında ise önemli bir fark görülmemiştir (Keller, 1997, s.539).

İşe bağlılığın iş güvensizliğinin sonuçları üzerindeki etkisini inceleyen Probst, araştırmasında işyerinde yeniden yapılanmaya gidilen 283 kamu sektörü çalışanıyla çalışmış, işe bağlılıklarıyla iş güvensizliklerinin psikolojik, davranışsal ve fiziksel çıktılılarıyla arasında bir ilişki olup olmadığını araştırmıştır. Yüksek oranda işine bağlı olan çalışanların iş güvensizliğini en alt düzeyde yaşadıklarını bulmuştur. Yani işlerinin tehdit altında olduğunu düşünen çalışma arkadaşlarına oranla daha az

negatif iş tutumları, daha fazla sağlık problemleri ve daha yüksek psikolojik stres yaşamadıklarını rapor etmişlerdir (Probst, 2000, s.63).

Motive edici ve hijyen tatmin değişkenlerinin işe bağlılıkla arasında ilişki olup olmadığını araştıran bir araştırmada ise hijyen değil ama motive edici tatmin değişkenlerinin işe bağlılıkla ilişkili olduğu bulunmuştur (Weissenberg & Gruenfeld, 1968, s.469).

Rol çatışmasıyla rol belirsizliğinin değişik işe bağlılık değişkenleriyle ilişkisini araştırmayı amaçlayan bir araştırmada Kahn ve diğerlerinin şu bulguları hipotez olarak kullanılmıştır. Yüksek seviyelerdeki rol çatışması ve rol belirsizliği a) düşük seviyede iş tatminiyle b)düşük seviyede iş bölümüyle c) yüksek seviyede algılanan tehdit ve kaygıyla ilgilidir. Sonuçların hipotezi doğruladığı bulunmuştur (Hamner, 1974, s.497) .

Bir diğer araştırmada ise işle ilgili aktivitelere ayrılan personel zamanıyla işe bağlılık pozitif olarak ilişkili, fakat iş tatminiyle ilgisiz bulunmuştur. Zihinsel sağlık iş tatminiyle pozitif olarak ilişkili fakat işe bağlılıkla kayda değer bir şekilde bağlantılı olmadığı bulunmuştur (Gechman & Wiener, 1975, s.521).

1.15.3. Değerlendirme

Benzer bir araştırmanın Türkiye'deki öğretmenler üzerinde yapılmamış olması, önerilen araştırmanın alanda bir eksikliği gidereceğini göstermektedir.

BÖLÜM II

YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada öğretmenlerin işe bağlılıkları ile moralleri arasındaki ilişki; çeşitli değişkenler açısından incelenecektir. Bu nedenle, çalışma ilişkisel tarama modelindedir.

İlişkisel Tarama Modelleri; iki ya da daha çok sayıdaki değişkenler arasındaki değişimi ve aralarındaki dereceyi belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar; 2006, s. 81).

2.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini; 2009-2010 öğretim yılında İstanbul İli Anadolu yakasında bulunan İlköğretim Okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Anadolu Yakası'ndaki İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinden edinilen bilgilere göre, araştırmanın evrenini oluşturan resmi ilköğretim okulları ve okulların yer aldıkları ilçeler aşağıda belirtilmiştir (Tablo 2.1).

Tablo 2.1. İstanbul İli Anadolu Yakası İlçeleri ve 2009-2010 Öğretim Yılında Bulunan İlköğretim Okulları Sayıları

İlçeler	İlköğretim Okulları Sayısı
Adalar	5
Ataşehir	32
Beykoz	23
Çekmeköy	25

Kadıköy	72
Kartal	41
Maltepe	41
Pendik	57
Sancaktepe	26
Sultanbeyli	24
Şile	9
Tuzla	26
Ümraniye	44
Üsküdar	69
Toplam	494

İstanbul ilinin, Anadolu'nun birçok bölgesinden, hatta kendi (Marmara) bölgesi'nden dahi çok fazla göç aldığı bilinmektedir. Bu nedenle, araştırmanın çalışma evrenini Ataşehir, Kadıköy, Ümraniye, Üsküdar ve Beykoz ilçelerinde görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Araştırmanın çalışma evrenini oluşturan resmi ilköğretim okulları, bu okullarda görev yapan öğretmen sayıları ve okulların yer aldıkları ilçeler aşağıda belirtilmiştir (Tablo 2.2).

Tablo 2.2. Araştırmanın Çalışma Evrenini Oluşturan İstanbul İli Anadolu Yakası İlçeleri ve 2009-2010 Öğretim Yılında Bulunan İlköğretim Okulları ve Öğretmen Sayıları

İlçeler	İlköğretim Okulları Sayısı	Öğretmen sayısı
Ataşehir	32	1050
Kadıköy	72	2828
Ümraniye	44	3048
Üsküdar	69	2247

Beykoz	48	900
Toplam	245	10073

Okulların bulunduğu sosyo- ekonomik çevre özellikleri dikkate alınarak orta-üst, orta ve orta- alt düzeyde 25 ilköğretim okulu örnekleme dahil edilmiştir. 25 ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerden basit tesadüfi örnekleme yolu ile seçilen 582 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Örnekleme dahil edilen ilköğretim okulları ve öğretmen sayıları Tablo 2.3’de verilmiştir.

Tablo 2.3. Araştırmanın Örneklemini Oluşturan İstanbul İli Anadolu Yakası İlçeleri, İlköğretim Okulları ve Öğretmen Sayıları

İlçeler	İlköğretim Okulu	Öğretmen sayısı
Ataşehir	Ali Fuat Cebesoy İ.Ö.O	54
	Fetih İMKB İ.Ö.O	38
	Sosyal Meskenler İ.Ö.O	45
	Aydın Doğan İ.Ö.O	40
	Halil Atamavcı İ.Ö.O	41
Beykoz	Ferda Turhan Takmaz İ.Ö.O	39
	Çubuklu İ.Ö.O	45
	Rüzgarlıbahçe İ.Ö.O	48
Kadıköy	Şener Birsöz İ.Ö.O	21
	Bahariye İ.Ö.O	24
	İlhami Örnekal İ.Ö.O	61
	Göztepe İ.Ö.O	29
Ümraniye	Bilge Soyak İ.Ö.O	35
	Ümraniye İ.Ö.O	59

	Meyveli Bahçe İ.Ö.O	23
	Yamanevler İ.Ö.O	56
	Ümraniye İTO İ.Ö.O	90
	İnkılap İ.Ö.O	63
Üsküdar	Necmiye Güniz İ.Ö.O	61
	Capitol İ.Ö.O	21
	Ata İ.Ö.O	48
	Hasan Tan İ.Ö.O	52
	Milli Eğitim Vakfı İ.Ö.O	45
	Hafize Özal İ.Ö.O	38
	Mihriban Suat Bedük İ.Ö.O	43
Toplam		582

2.3. Veri Toplama Araçları

Aşağıda araştırmada kullanılmış olan Kişisel Bilgi Anketi, İşe Bağlılık Ölçeği, Öğretmen Moral Ölçeği hakkında bilgi verilecektir.

2.3.1. Kişisel Bilgi Anketi

Araştırmada kullanılan kişisel bilgi anketi araştırmacı tarafından hazırlanmış altı sorudan oluşmaktadır. Bu formda cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, branş, kıdeme yönelik sorular bulunmaktadır (Ek 1).

2.3.2. İşe Bağlılık Ölçeği

İşe Bağlılık Ölçeği; öğretmenlerin işe bağlılık özelliklerini ölçmek amacı ile hazırlanmıştır. Lodahl ve Kejner tarafından geliştirilen ölçekten yararlanılarak hazırlanmıştır. (Lodahl&Kejner, 1965). Ölçekte 20 madde bulunmaktadır(Ek 1). Ölçeğin orijinal güvenilirliği cronbach alfa yöntemi ile 0,71 olarak belirlenmiştir. Maddelerin tümü dörtlü likert tipi dereceleme ölçeğine uygun olarak hazırlanmıştır.

Dereceleme kriterleri; Her zaman(4), Genellikle(3), Nadiren(2) ve Hiç(1) olarak açıklanmıştır. 10-13-14-16-17-18-19 nolu maddeler ters ifadeli maddelerdir.

Ölçek bu araştırma kapsamında araştırmacı tarafından oluşturulmuş ve geçerlik güvenirlik analizleri yapılmıştır. Ölçeğin son formu; çeşitli uzmanlar tarafından incelenerek son şekli verilmiştir. Ölçek; araştırma öncesinde ilköğretim okulu öğretmenlerinden oluşan 100 kişilik bir çalışma grubuna uygulanmış ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. İşe Bağlılık Ölçeği Toplam ve maddelerinin aritmetik ortalama, standart sapma ve madde kalan değerleri Tablo 2.4'de gösterilmiştir.

Tablo 2.4. İşe Bağlılık Ölçeği Toplam ve Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistik ve Madde-Kalan değerleri

Madde No	n	Art.Ort	ss	Madde-Kalan
1	100	3,0401	,8890	,4516
2	100	3,1706	,7102	,4847
3	100	2,9498	,7734	,5915
4	100	3,2575	,7445	,5527
5	100	2,8428	,8740	,5198
6	100	2,7358	,8516	,4896
7	100	2,4716	,8641	,5669
8	100	3,0134	,8669	,5121
9	100	3,2843	,7960	,4347
10	100	2,3010	,8333	,2857
11	100	2,5953	,7986	,5583
12	100	2,9431	,9519	,4226
13	100	1,8662	,8408	,2709
14	100	2,5485	,9269	,3056
15	100	3,2174	,7660	,5716

16	100	1,9097	,8326	,2597
17	100	2,5017	1,0375	,3651
18	100	2,3612	,8611	,2977
19	100	2,1070	,8834	,2763
20	100	2,0368	,8835	,4490
Toplam	100	53,1538	8,4176	

100 kişilik çalışma grubuna uygulanan İşe Bağlılık Ölçeği puanları üzerinde yapılan güvenirlik çalışmasında; cronbach alfa yöntemi ile hesaplanan iç tutarlılık katsayısı 0,8410 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu sonuç ölçeğin oldukça yüksek düzeyde bir güvenirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca madde güvenirlikleri de madde kalan(item-remainder) yöntemi ile saptanmış ve tüm maddelerin güvenilir olduğu belirlenmiştir. Yapılan bu çalışma sonucunda, tüm maddeler güvenilir sonuç verdiği için, maddelerin tümünün ölçek kapsamında kalmasına karar verilmiştir.

2.3.3. Öğretmen Moral Ölçeği

Öğretmen Moral Ölçeği; öğretmenlerin moral özelliklerini ölçmek amacı ile araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Ölçek hazırlanırken Smith'in hazırladığı ölçekten yararlanılmıştır (Smith K. B., 1971). Ölçekte 31 madde bulunmaktadır (Ek 3). Maddelerin tümü dörtlü likert tipi dereceleme ölçeğine uygun olarak hazırlanmıştır. Dereceleme kriterleri; Her zaman(4), Genellikle(3), Nadiren(2) ve Hiç(1) olarak açıklanmıştır. 7-14-19-27 nolu maddeler ters ifadelidir. Ölçeğin Uyum, Liderlik sinerjisi ve Kişisel Meydan Okuma olarak adlandırılan üç ayrı alt boyutu bulunmaktadır.

Ölçek bu araştırma kapsamında araştırmacı tarafından oluşturulmuş ve geçerlik güvenirlik analizleri yapılmıştır. Ölçeğin son formu; çeşitli uzmanlar tarafından incelenerek son şekli verilmiştir. Ölçek; araştırma öncesinde ilköğretim okulu öğretmenlerinden oluşan 100 kişilik bir çalışma grubuna uygulanmış ve ilk etapta geçerliliğe ilişkin faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi için varimax rotated yöntemi kullanılmıştır. 100 kişilik bir çalışma grubu üzerinden elde edilen verilere dayalı olarak hesaplanan Kaiser-Meyer-Olkin değeri 0,913'dür. Bu sonuç uygulama yapılan örneklem grubunun büyüklüğünün faktör analizi yapmak için çok uygun olduğunu göstermektedir. Daha sonra ölçülen özelliğin evren parametresinde çok boyutlu bir özellik olup olmadığını belirlemek üzere Bartlett testi (3431,748) yapılmış ve istatistiksel açıdan 0,001 düzeyinde anlamlı bir sonuç bulunmuştur. Elde edilen bu sonuç ile öğretmenlerin moral özelliğinin evren parametresinde çok boyutlu bir özellik olduğu anlaşılmıştır. Yapılan analizler sonucunda ölçeğin üç ayrı alt boyuttan oluştuğu anlaşılmıştır. Birinci alt boyutun (Uyum) özdeğeri 5,488 olup, tek başına toplam varyansın %18,294'nü karşılamaktadır. İkinci alt boyutun (Liderlik sinerjisi) özdeğeri 4,592'dir ve toplam varyansın % 15,308'ni karşılamaktadır. Üçüncü alt boyutun (Kişisel meydan Okuma) özdeğeri 3,003 olup, tek başına toplam varyansın % 10,012'ni karşılamaktadır. Üç alt boyutun birlikte açıkladığı toplam varyans değeri ise 43,613 olmuştur. İstatistiksel açıdan bu sonuç testin geçerliğini açıkça ortaya koymaktadır (Tablo 2.5).

Tablo 2.5. Öğretmen Moral Ölçeği Alt Boyutlarının Özdeğerleri ve Açıkladıkları Varyans Yüzdeleri

Alt Boyut	Özdeğer	Varyans Yüzdesi	Kümülatif Yüzdesi	Varyans
Uyum	5,488	18,294	18,294	
Liderlik Sinerjisi	4,592	15,308	33,602	
Kişisel Meydan Okuma	3,003	10,012	43,613	

Yapılan istatistiksel işlemlerde bir maddenin test kapsamında kalabilmesi için, faktör yükünün o alt boyutta en az 0,30 olması temel alınmıştır. 27. Madde hariç tüm maddeler; açıklanan bu özelliğe sahip olduğu için test kapsamındaki 30 maddenin tümünün geçerli olduğu anlaşılmıştır (Tablo 2.6).

Tablo 2.6. Öğretmen Moral Ölçeği Maddeleri İçin Yapılan Faktör Analizi Sonuçları

Madde No	I.Faktör	II.Faktör	III.Faktör
M20	,734	,142	,214
M8	,732	,146	1,675E-02
M3	,671	,228	6,628E-02
M2	,625	,305	4,397E-02
M18	,624	,249	,276
M17	,607	-8,140E-02	,268
M4	,602	,304	-4,012E-02
M22	,601	,313	,323
M26	,528	,287	,232
M1	,471	,176	,115
M25	,424	,279	,282

M29	,273	,696	,113
M10	,282	,612	-3,427E-03
M13	,415	,605	8,536E-02
M15	,433	,589	-1,324E-02
M14	3,542E-02	,577	-1,282E-02
M12	,350	,560	9,265E-02
M9	,373	,553	,118
M11	7,156E-02	,514	,265
M24	,372	,484	,431
M30	,213	,478	,282
M16	,429	,471	,182
M28	,338	,461	-5,269E-02
M7	-7,075E-02	,352	,156
M31	-1,783E-02	,199	,728
M23	,147	,235	,726
M21	,221	5,431E-02	,664
M5	7,791E-02	,146	,557
M6	8,731E-02	-7,413E-03	,457
M19	,240	-,162	,310

Birinci alt boyut (Uyum); 1,2,3,4,8,17,18,20,22,25 ve 26. sorulardan oluşmuştur ve madde sayısı 11'dir. İkinci alt boyut (Liderlik Sinerjisi); 7,9,10,11,12,13,14,15,16,24,28,29 ve 30.sorulardan oluşmuştur ve madde sayısı 13'dür. Üçüncü alt boyut (Kişisel Meydan Okuma) 5,6,19,21,23 ve 31. sorulardan oluşmuştur ve madde sayısı 6'dır.

Bir ölçeğin iç geçerliğini belirleyen en önemli faktörlerden birisi; test toplam puanlarının, alt boyut toplam puanları ile ilişkisinin pozitif yönde istatistiksel açıdan anlamlı yüksek korelasyonlar ortaya koymasındır. Yapılan analizler sonucunda

Öğretmen Moral Ölçeği Toplam puanları ile tüm alt boyut toplam puanları istatistiksel açıdan 0,001 düzeyinde yüksek korelasyonlar ortaya koymuştur. En yüksek korelasyon değeri 0,920 ile ikinci alt boyuttan(Liderlik Sinerjisi); en düşük korelasyon ise 0,516 ile üçüncü alt boyuttan (Kişisel Meydan Okuma) elde edilmiştir. Diğer taraftan bir testin yapı geçerliğinin yüksek olması için, alt boyutlar arasındaki ilişkilerin de ne çok yüksek ne de çok düşük düzeyde istatistiksel açıdan anlamlı sonuçlar vermesi gerekmektedir. Birinci ve ikinci alt boyutlar arasında en yüksek korelasyon elde edilmiştir (0,678)($p<,001$). En düşük korelasyon ise birinci ve üçüncü alt boyutlar arasından elde edilmiştir (0,281) ($p<,01$). Alt boyutlar arasındaki ilişkilerin de istenen düzeyde olması, ölçeğin iç geçerliliğinin yüksek olduğunu ispatlamıştır.

Testin geçerliği ispatlandıktan sonra güvenilirlik analizi işlemlerine geçilmiştir. Öğretmen Moral Ölçeği Toplam ve maddelerinin aritmetik ortalama, standart sapma ve madde kalan değerleri Tablo 2.7’de gösterilmiştir.

Tablo 2.7. Öğretmen Moral Ölçeği Toplam ve Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistik ve Madde-Kalan değerleri

Madde No	n	Art.Ort	ss	Madde-Kalan
1	100	1,9261	,74425	,4274
2	100	2,0928	,72690	,5792
3	100	2,1186	,74771	,5751
4	100	1,9897	,65326	,5313
5	100	1,6598	,71213	,3351
6	100	2,0361	,78084	,2135
7	100	2,1271	,80509	,2046
8	100	1,9605	,58391	,5499

9	100	2,0893	,72969	,5933
10	100	2,2715	,72467	,5200
11	100	2,2148	,85039	,4259
12	100	2,1168	,76279	,5770
13	100	2,1649	,81315	,6436
14	100	2,3763	,90189	,3324
15	100	1,9330	,75180	,6013
16	100	1,8780	,65115	,6066
17	100	2,3230	,76865	,4250
18	100	2,1942	,68806	,6375
19	100	2,6684	,87517	,1641
20	100	2,0687	,65761	,6209
21	100	1,7526	,58726	,4125
22	100	2,0756	,67239	,6873
23	100	1,7904	,75641	,4872
24	100	2,0687	,80580	,6724
25	100	2,3935	,81603	,5214
26	100	2,3986	,76219	,5778
27	100	2,2887	,71317	,4388
28	100	2,3591	,77831	,6204
29	100	2,1117	,81903	,4989
30	100	3,2843	,79180	,3622
Toplam	100	65,4192	11,7509	

Testin güvenilirliği cronbach alfa yöntemine dayalı iç tutarlılık katsayısı ile belirlenmiştir. Test toplamının cronbach alfa değeri 0,914'dür ve bu sonuç testin çok

yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Birinci alt boyutun cronbach alfa değeri 0,879; ikinci alt boyutun cronbach alfa değeri 0,874; ve üçüncü alt boyutun cronbach alfa değeri 0,639 olarak bulunmuştur. Tüm alt boyutların madde güvenilirlik katsayıları istatistiksel açıdan 0,001 düzeyinde anlamlı sonuçlar vermiştir. Testin tümünde olduğu gibi; alt boyutların da güvenilirliklerinin yüksek olduğu anlaşılmıştır.

2.4. Verilerin Toplanması

Araştırma kapsamında kullanılan ankette yer alan soruların; frekans ve yüzdelik dağılımları bulunarak; bulgular bölümünde tablollaştırılarak yorumlanmıştır.

Araştırmanın ikinci aşamasında; anket ile toplanan bağımsız değişkenlere göre Öğretmen Moral ve İşe Bağlılık Ölçekleri Toplam ve alt boyut puanlarının farklılıklarını belirlemek üzere hipotez testleri yapılmıştır. Bağımsız değişkenlerin iki kategoriden oluştuğu durumlarda hipotez testi olarak ilişkisiz grup “t” testi kullanılmıştır.

Bağımsız değişkenin ikiden daha fazla kategoriye ayrıldığı durumlarda Öğretmen Moral ve İşe Bağlılık Ölçekleri Toplam ve alt boyut toplam puanlarının farklılıklarını belirlemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) analizleri yapılmıştır. F testinde anlamlı bir farklılığın bulunması üzerine varyans analizini tamamlayıcı hesaplardan scheffe ve tamhane testi yapılmıştır.

Araştırmanın bağımlı sürekli değişkenleri arasındaki ilişkileri belirlemek üzere pearson çarpım momentler korelasyon katsayıları kullanılmıştır. Ayrıca adı geçen iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunduktan sonra; bağımsız değişken olarak alınan moral özelliğinin; öğretmenlerin işe bağlılık özellikleri üzerindeki

etkisini belirlemek üzere istatistiksel açıdan basit doğrusal regresyon analizi işlemi gerçekleştirilmiştir.

Araştırma kapsamında elde edilen tüm sonuçlar çift yönlü olarak sınanmış ve anlamlılık düzeyi en az 0,05 olarak kabul edilmiştir. Ayrıca 0,01 ve 0,001 düzeyinde anlamlı çıkan sonuçlar ayrıca tablolarda gösterilmiştir. Araştırmanın tüm istatistiksel analizleri SPSS for Windows paket program ile yapılmıştır.

BÖLÜM III

BULGULAR VE YORUM

Bu araştırma ile ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin, işe bağlılıkları ile moral düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Öğretmenlerden oluşan örneklem grubuna uygulanan anket ve İşe Bağlılık Ölçeği ve Öğretmen Moral Ölçeği sonuçları bu bölümde değerlendirilerek yorumlanmıştır.

3.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerle İlgili Demografik Bulgular

Bulgular bölümünün ilk aşamasında anket ile toplanan verilerin frekans ve yüzdeler dağılımları tablolaştırılarak yorumlanmıştır.

Tablo 3.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni ile İlgili Bulguları

Cinsiyet	f	%
Kadın	340	58,4
Erkek	240	41,2
Cevapsız	2	,3
Toplam	582	100,0

Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin çoğunluğunu kadın öğretmenler oluşturmaktadır (% 58,4). Erkek öğretmenler bu çalışmada % 41,2 ile temsil edilmişlerdir.

Tablo 3.2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Değişkeni ile İlgili Bulguları

Yaş	f	%
20-30	116	19,9
31-40	265	45,5
41-50	123	21,1
51 yaş ve üstü	76	13,1
Cevapsız	2	,3
Toplam	582	100,0

Araştırma grubu içinde yaş değişkenine göre ilk sırayı 31-40 yaş grubu öğretmenler almıştır (%45,5). Bunu % 21,1 ile 41-50 yaş ikinci sırada izlemiştir. Yaş değişkenin yüzdeler dağılımları içinde son sıra 51 yaş ve üstü öğretmenlere ait olmuştur (%13,1). Öğretmenlerin % ,3'ü anketin ilgili bu maddesini yanıtlamamıştır.

Tablo 3.3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulguları

Medeni Durum	f	%
Evli	454	78,0
Bekar	119	20,4
Cevapsız	9	1,5
Toplam	582	100,0

Öğretmenlerin çoğunluğunu evliler oluşturmaktadır (% 78). Bekar öğretmenler bu çalışmada % 20,4 ile temsil edilmişlerdir. Öğretmenlerin % 1,5'u anketin ilgili bu maddesini yanıtlamamıştır.

Tablo 3.4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin En Son Mezun Oldukları Eğitim Kurumu ile İlgili Bulgular

Eğitim Durumu	f	%
Eğitim Enstitüsü/Eğitim Fakültesi	404	69,4
Diğer Fakülteler	167	28,7
Cevapsız	11	1,9
Toplam	582	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin en son mezun oldukları kurum değişkenine göre frekans ve yüzdeler dağılımları Tablo 3.4’ de sunulmuştur. Öğretmenlerin çoğunluğu eğitim enstitüsü/eğitim fakültesi mezunudur (% 69,4). Diğer fakülte mezunu öğretmenler % 28,7 ile araştırma kapsamında yer bulmuşlardır. Öğretmenlerin % 1,9’u anketin ilgili bu maddesini yanıtlamamıştır.

Tablo 3.5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branş Değişkeni ile İlgili Bulguları

Branş	f	%
Sınıf Öğretmeni	282	48,5
Sosyal Grubu Dersleri	158	27,1
Fen Grubu Dersleri	72	12,4
Uygulamalı Dersler	68	11,7
Cevapsız	2	,3
Toplam	582	100,0

Araştırma grubu içinde branş değişkenine göre ilk sırayı sınıf öğretmenleri almıştır (%48,5). Bunu % 27,1 ile sosyal grubu ders öğretmenleri ikinci sırada ve %12,4 ile fen grubu ders öğretmenleri üçüncü sırada izlemiştir. Branş değişkenin

yüzelik dağılımları içinde son sıra uygulamalı dersler öğretmenlerine ait olmuştur (%11,7). Öğretmenlerin % ,3'ü anketin ilgili bu maddesini yanıtlanamıştır.

Tablo 3.6. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdem Değişkeni ile İlgili Bulguları

Kıdem	f	%
5 yıl ve daha az	78	13,4
6-10 yıl	152	26,1
11-15 yıl	162	27,8
16-20 yıl	73	12,5
21 yıl ve üstü	111	19,1
Cevapsız	6	1,0
Toplam	582	100,0

Araştırma grubu içinde kıdem değişkenine göre ilk sırayı 11-15 yıllık kıdeme sahip öğretmenler almıştır (%27,8). Bunu % 26,1 ile kıdemi 6-10 yıl ikinci sırada izlemiştir. Üçüncü sırada %19,1 ile 21 yıl ve üstünde kıdemi olan öğretmenler bulunmaktadır. Kıdem değişkenin yüzelik dağılımları içinde son sıra, 16-20 yıllık kıdemli öğretmenlere ait olmuştur(%12,5). Öğretmenlerin % 1'i anketin ilgili bu maddesini yanıtlanamıştır.

3.2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İşe Bağlılığı ile İlgili Bulgular

Araştırmanın bu aşamasında araştırmaya katılan öğretmenlerin İşe Bağlılık Ölçeğine verdikleri yanıtlar değerlendirilmiştir.

Tablo 3.7. İşe Bağlılık Ölçeği Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Madde No	n	Art. Ort.	ss
1	582	1,8591	,77665
2	582	1,8058	,65210

3	582	2,0292	,69483
4	582	1,6598	,58765
5	582	2,0756	,75442
6	582	2,2045	,70243
7	582	2,5000	,82506
8	582	1,8952	,69496
9	582	1,6632	,67152
10	582	2,3368	,77614
11	582	2,3935	,72203
12	582	2,0069	,85222
13	582	1,8952	,79000
14	582	2,5533	,83784
15	582	1,7560	,67326
16	582	1,9227	,77117
17	582	2,4880	,95638
18	582	2,4038	,77627
19	582	2,1873	,82201
20	582	2,9313	,81641

Tablo 3.7’de araştırmaya katılan օğretmenlerin İşe Bağlılık ֖lçeği Maddelerine verdikleri yanıtların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Aritmetik ortalamalar içinde en yüksek ortalama 20. Maddeye (Bazen işte yaptığım hatalar için kendimi cezalandırmak isterim) ait olmuştur (2,9313). Bunu 2,5533 ortalama ile 14. Madde izlemiştir (Benim için işim, benim kim olduğumun yalnızca küçük bir parçasıdır) (Ters ifade). 7. Madde ise nc sıradadır (Art. ort:

2,500)(Bazen geceleri uyanıp bir sonraki günün işini düşünürüm). Aritmetik ortalamalar içinde son sıra 4. Maddeye ait olmuştur (1,6598) (Bana göre, çalışırken zaman su gibi akıp geçer).

Tablo 3.8. Araştırmaya Katılan Öğretmenlere Uygulanan İşe Bağlılık Ölçeği Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

İstatistik Değer	İşe Bağlılık Ölçeği
N	582
Art.Ort	42,5670
Std. Hata	,29246
Medyan	43,0000
Mod	47,00
Std. Sapma	7,05558
Skewness	,293
Skewness	,101
Std. Hata	,101
Kurtosis	,919
Kurtosis	,202
Std. Hata	,202
Kolmogorov-Smirnov Z	1,341
p	,0510

Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlere uygulanan İşe Bağlılık Ölçeği Toplam puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri Tablo 3.8’ de gösterilmiştir. İşe Bağlılık Ölçeğinden alınabilecek en yüksek puan 80, en düşük puan ise 20’dir. Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin işe bağlılık ortalamaları 42,567 olmuştur. Elde edilen bu sonuç öğretmenlerin işe bağlılık özelliklerinin ortalama değerinin (40,00), üstünde olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlere uygulanan İşe Bağlılık Ölçeği Toplam puanlarının dağılım özelliğini sınamak üzere yapılan kolmogorov-smirnov testinden elde edilen tüm “z” değerleri istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Bu sonuçlar; çalışma grubunu oluşturan öğretmenlere uygulanan İşe Bağlılık Ölçeği Toplam puanlarının dağılımının evren parametresindeki dağılıma uygun ve normal dağılım özelliğini gösterdiği anlaşılmaktadır.

3.2.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İşe Bağlılık Ölçeği’nden Aldıkları Puanların Cinsiyete Göre Değerlendirilmesi

Araştırmanın bu bölümünde anket ile toplanan bağımsız değişkenlere göre İşe Bağlılık Ölçeği puan ortalamaları arasındaki farklılıkları belirlemek üzere yapılan hipotez testleri sonuçlarına yer verilmiştir.

Araştırma kapsamında kullanılan ilk anket sorusu cinsiyet ile ilgilidir. Cinsiyet iki kategorili olduğu için hipotez testi olarak istatistiksel açıdan parametrik ilişkisiz grup “t” testi kullanılmıştır.

Tablo 3.9. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre İşe Bağlılık Ölçeği Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup “t” Testi Sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	N	Art.Ort	ss	Std. Hata	t	sd	p
İşe Bağlılık	Kadın	340	42,0265	6,64630	,36045	-	578	,031*
	Erkek	240	43,3125	7,57157	,48874	2,166		

* p<,05 ** p<,01 *** p<,001

Tablo 3.9’ da araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre İşe Bağlılık Ölçeği puanları için yapılan ilişkisiz grup “t” testi sonuçları sunulmuştur.

Yapılan analizler sonucunda istatistiksel açıdan 0,05 düzeyinde anlamlı farklılık elde edilmiştir (t: -2,166). Bu farklılık erkek öğretmenlerin lehine gerçekleşmiştir. Erkek öğretmenlerin işe bağlılık ortalaması, kadın öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksektir.

3.2.2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İşe Bağlılık Ölçeği'nden Aldıkları Puanların Yaşa Göre Değerlendirilmesi

Anket ile toplanan kişisel bilgilerin iki kategoriden daha fazla olduğu durumlarda (yaş, branş, kıdem) İşe Bağlılık Ölçeğinin toplam puanları arasındaki farklılıkları belirlemek üzere hipotez testi olarak tek yönlü varyans analizi (ANOVA) işlemleri yapılmıştır. Bu işlemlerin tablolaştırılmasında ilk olarak kategorilere göre tanımlayıcı istatistik değerleri elde edilmiş ve tablolaştırılarak yorumlanmıştır. Daha sonra kategori puanlarının standart sapmaları arasındaki farklılıkları belirlemek üzere levene testi uygulanmıştır. Üçüncü aşamada ANOVA F testi sonuçları yer almıştır. Bu tabloların altında iki değişken arasında hesaplanan eta korelasyon katsayısı değerleri yer almıştır. ANOVA'da anlamlı sonuçların elde edildiği durumlarda; bu kümülatif farklılığın, hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığını belirlemek üzere ANOVA'yı tamamlayıcı hesaplara geçilmiştir. Levene testinde farkın anlamsız olduğu durumlarda tamamlayıcı hesap olarak scheffe testi; farkın anlamlı olduğu durumlarda ise Tamhane testi kullanılmıştır.

Tablo 3. 10. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre İşe Bağlılık Ölçeği Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Ölçek	Yaş	N	Art.Ort	ss	Std. Hata
İşe Bağlılık	20-30	116	44,2672	7,29426	,67725
	31-40	265	43,6264	7,02216	,43137
	41-50	123	41,4146	6,38637	,57584

51 yaş ve üstü	76	37,9868	5,56775	,63866
Toplam	580	42,5466	7,05612	,29299

Levene: 2,172 sd:3;576 p>,05

Tablo 3.11. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre İşe Bağlılık Ölçeği Toplam Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları

Alt Boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Yaş	Gruplararası	2390,172	3	796,724	17,358	,000***
	Gruplarıçi	26437,571	576	45,899		
	Toplam	28827,743	579			

Eta: ,288 Eta kare: ,083 * p<,05 ** p<,01 *** p<,001

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş değişkenine göre İşe Bağlılık Ölçeği toplam puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 3.11’de verilmiştir. Yapılan istatistiksel analiz sonucunda elde edilen F değeri istatistiksel açıdan 0,001 düzeyinde anlamlı bulunmuştur(F: 17,358)(p<,001). Öğretmenlerin yaş değişkenine göre İşe Bağlılık ölçeği toplam puan ortalamaları birbirinden farklılaşmıştır. Farklı yaş grubundaki öğretmenler, birbirlerinden farklı düzeylerde işe bağlılık özelliği göstermişlerdir. Yaş ile işe bağlılık özelliği arasında ilişkiyi saptamak üzere kullanılan eta değeri 0,288 olmuştur. Yaş değişkeni tek başına işe bağlılık puan varyanslarının toplam % 8,3’ünü karşılamaktadır.

ANOVA’da istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların elde edildiği durumlarda, bu farklılık kümülatif bir farklılıktır. Bu kümülatif farklılığın hangi ikili karşılaştırmalardan kaynaklandığını belirlemek üzere varyans analizini tamamlayıcı hesaplara geçilmiştir. Tablo 3.10’da varyans homojenliğinin olduğu belirlendiği için tamamlayıcı hesap olarak scheffe testi yapılmıştır.

Tablo 3.12. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre İşe Bağlılık Ölçeği Toplam Puanları İçin Yapılan Scheffe Testi Sonuçları

(I) yaş	(J) yaş	Ortalamalar arası fark	Std.Hata	p
20-30	31-40	,64083	,75424	,868
	41-50	2,85261(*)	,87683	,015*
	51 yaş ve üstü	6,28040(*)	,99980	,000***
31-40	20-30	-,64083	,75424	,868
	41-50	2,21178(*)	,73916	,031*
	51 yaş ve üstü	5,63957(*)	,88155	,000***
41-50	20-30	-2,85261(*)	,87683	,015*
	31-40	-2,21178(*)	,73916	,031*
	51 yaş ve üstü	3,42779(*)	,98848	,008**
51 yaş ve üstü	20-30	-6,28040(*)	,99980	,000***
	31-40	-5,63957(*)	,88155	,000***
	41-50	-3,42779(*)	,98848	,008**

* p<,05 ** p<,01 *** p<,001

51 yaş ve üstü öğretmenlerin işe bağlılık özellikleri; diğer tüm yaş grubu öğretmenlerden istatistiksel açıdan en az 0,01 düzeyinde anlamlı düzeyde daha düşük düzeydedir. Yine 41-50 yaş grubu öğretmenlerin işe bağlılık özellikleri; 20-30 ve 31-40 yaş grubu öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha düşüktür. 20-30 ve 31-40 yaş grupları arasında işe bağlılık açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Öğretmenlerin yaş düzeyleri yükseldikçe, buna bağlı olarak işe bağlılık özellikleri düşüş göstermiştir (Tablo 3.12).

3.2.3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İşe Bağlılık Ölçeği'nden Aldıkları

Puanların Medeni Durumlarına Göre Değerlendirilmesi

Tablo 3.13. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre İşe Bağlılık Ölçeği Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup "t" Testi Sonuçları

Ölçek	Medeni Durum	N	Art.Ort	ss	Std. Hata	t	sd	p
İşe Bağlılık	Evli	454	42,4626	7,00439	,32873	-,798	57 1	,425
	Bekar	119	43,0420	7,24089	,66377			

* p<,05 ** p<,01 *** p<,001

Tablo 3.13’de araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre İşe Bağlılık Ölçeği puanları için yapılan ilişkisiz grup “t” testi sonuçları sunulmuştur. Yapılan analizler sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilememiştir (t: -,798) (p>,05). Evli ve bekar öğretmenlerin işe bağlılık özellikleri, birbirine eşit düzeydedir.

3.2.4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İşe Bağlılık Ölçeği’nden Aldıkları Puanların Mezun Oldukları Kuruma Göre Değerlendirilmesi

Tablo 3.14. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin En Son Mezun Oldukları Kurum Değişkenine Göre İşe Bağlılık Ölçeği Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup “t” Testi Sonuçları

Ölçek	Eğitim Durumu	N	Art.Ort	ss	Std. Hata	t	sd	p
İşe Bağlılık	Eğitim enstitüsü/eğitim fakóltesi	404	42,1114	7,23378	,35989	-2,221	569	,027*
	Diğer fakólterler	167	43,5449	6,45439	,49946			

* p<,05 ** p<,01 *** p<,001

Tablo 3.14’de araştırmaya katılan öğretmenlerin en son mezun oldukları eğitim kurumu değişkenine göre İşe Bağlılık Ölçeği puanları için yapılan ilişkisiz grup “t” testi sonuçları sunulmuştur. Yapılan analizler sonucunda istatistiksel açıdan 0,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık elde edilmiştir (t: -2,221) (p<,05). Bu farklılık diğer fakólterlerden mezun olan öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.

3.2.5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İşe Bağlılık Ölçeği'nden Aldıkları Puanların Branşlarına Göre Değerlendirilmesi

Tablo 3. 15. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre İşe Bağlılık Ölçeği Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Ölçek	Branş	N	Art.Ort	ss	Std. Hata
İşe Bağlılık	Sınıf Öğretmeni	282	40,8901	6,02474	,35877
	Sosyal Grubu Dersleri	158	44,0127	7,86833	,62597
	Fen Grubu Dersleri	72	43,8194	6,29627	,74202
	Uygulamalı Dersler	68	44,5588	8,15408	,98883
	Total	580	42,5345	7,03977	,29231

Levene: 3,488 sd:3;576 p<,05

Tablo 3.15’de araştırmaya katılan öğretmenlerin branş değişkenine göre İşe Bağlılık Ölçeği toplam puanları için yapılan tanımlayıcı istatistik sonuçları sunulmuştur. Branş değişkenine göre İşe Bağlılık Ölçeği toplam puanları standart sapmaları için yapılan levene testi sonucunda istatistiksel açıdan 0,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Çeşitli branş gruplarına sahip öğretmenlerin İşe Bağlılık Ölçeği toplam puanlarının varyansları birbirinden farklılık göstermektedir.

Tablo 3.16. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre İşe Bağlılık Ölçeği Toplam Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları

Alt Boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Branş	Gruplararası	1505,326	3	501,775	10,630	,000***
	Gruplarıçi	27188,984	576	47,203		
	Toplam	28694,310	579			

Eta: ,229 Eta kare: ,052 * p<,05 ** p<,01 *** p<,001

Araştırmaya katılan öğretmenlerin branş değişkenine göre İşe Bağlılık Ölçeği toplam puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 3.16’da verilmiştir. Yapılan istatistiksel analiz sonucunda elde edilen F değeri istatistiksel açıdan 0,001 düzeyinde anlamlı bulunmuştur (F: 10,630) (p<,001). Öğretmenlerin branş değişkenine göre İşe Bağlılık ölçeği toplam puan ortalamaları birbirinden farklılaşmıştır. Farklı branş grubundaki öğretmenler, birbirlerinden farklı düzeylerde işe bağlılık özelliği göstermişlerdir. Branş ile işe bağlılık özelliği arasında ilişkiyi saptamak üzere kullanılan eta değeri 0,229 olmuştur. Branş değişkeni tek başına işe bağlılık puan varyanslarının toplam % 5,2’ini karşılamaktadır.

ANOVA sonucunda elde edilen kümülatif farklılığın hangi ikili karşılaştırmalardan kaynaklandığını belirlemek üzere varyans analizini tamamlayıcı hesaplara geçilmiştir. Tablo 3.15’de varyans heterojenliğinin olduğu belirlendiği için tamamlayıcı hesap olarak tamhane testi yapılmıştır.

Tablo 3.17. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre İşe Bağlılık Ölçeği Toplam Puanları İçin Yapılan Tamhane Testi Sonuçları

(I)Branş	(J) Branş	Ortalamalar arası fark	Std.Hata	p
Sınıf Öğretmeni	Sosyal Grubu Dersleri	-3,12259(*)	,72149	,000***
	Fen Grubu Dersleri	-2,92937(*)	,82420	,003**
	Uygulamalı Dersler	-3,66875(*)	1,05190	,005**
Sosyal Grubu Dersleri	Sınıf Öğretmeni	3,12259(*)	,72149	,000***
	Fen Grubu Dersleri	,19321	,97079	1,000
	Uygulamalı Dersler	-,54617	1,17031	,998
Fen Grubu Dersleri	Sınıf Öğretmeni	2,92937(*)	,82420	,003**
	Sosyal Grubu Dersleri	-,19321	,97079	1,000
	Uygulamalı Dersler	-,73938	1,23628	,992

Uygulamalı Dersler	Sınıf Öğretmeni	3,66875(*)	1,05190	,005**
	Sosyal Grubu Dersleri	,54617	1,17031	,998
	Fen Grubu Dersleri	,73938	1,23628	,992

* p<,05 ** p<,01 *** p<,001

Sınıf öğretmenlerinin işe bağlılık özellikleri; diğer tüm branş grubu öğretmenlerden istatistiksel açıdan en az 0,01 düzeyinde anlamlı düzeyde daha düşük düzeydedir. (Tablo 3.17). Diğer branş grupları arasında işe bağlılık özelliği açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

3.2.6. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İşe Bağlılık Ölçeği'nden Aldıkları Puanların Kıdemlerine Göre Değerlendirilmesi

Tablo 3. 18. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre İşe Bağlılık Ölçeği Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Ölçek	Kıdem	N	Art.Ort	ss	Std. Hata
İşe Bağlılık	5 yıl ve daha az	78	43,1923	7,97733	,90326
	6-10 yıl	152	44,4803	6,43971	,52233
	11-15 yıl	162	43,4815	7,09757	,55764
	16-20 yıl	73	41,6712	6,46369	,75652
	21 yıl ve üstü	111	38,7207	6,10242	,57922
	Toplam		576	42,5590	7,07721

Levene: 1,431 sd:4;571 p>,05

Kıdem değişkenine göre İşe Bağlılık Ölçeği toplam puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri Tablo 3.18'de gösterilmiştir. 6-10 yıllık kıdeme sahip öğretmenlerin işe bağlılık özellikleri en yüksek düzeydedir (Art. Ort: 44,48). Kıdemi

21 yıl ve daha fazla olan öğretmenlerin ise; işe bağlılık özellikleri en düşük düzeyde bulunmuştur (Art.Ort: 38,72). Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin İşe Bağlılık Ölçeği toplam puanları varyans farklılığını saptamak üzere yapılan levene işleminde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır($p>,05$). Kıdem değişkenine göre işe bağlılık puanlarının varyanslarının homojen olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 3.19. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre İşe Bağlılık Ölçeği Toplam Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları

Alt Boyut	Varyansın	Kareler	sd	Kareler	F	p
	Kaynağı	Toplamı		Ortalaması		
Kıdem	Gruplararası	2423,041	4	605,760	13,113	,000***
	Gruplarıçi	26376,953	571	46,194		
	Toplam	28799,993	575			

Eta: ,290 Eta kare: ,084 * $p<,05$ ** $p<,01$ *** $p<,001$

Tablo 3.19’da araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdem değişkenine göre İşe Bağlılık Ölçeği toplam puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) sonuçlarına yer verilmiştir. Yapılan analiz sonucunda istatistiksel açıdan 0,001 düzeyinde anlamlı bir farklılık elde edilmiştir($F: 13,113$)($p<,001$). Öğretmenlerin kıdemleri farklılaştıkça, buna bağlı olarak işe bağlılık özellikleri de farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin kıdemleri ile işe bağlılık özellikleri arasında eta ilişki katsayısı 0,290 olmuştur. Eta kare değerinin 0,084 olması nedeniyle, öğretmenlerin kıdem değişkeninin; işe bağlılık puan varyanslarının % 8,4’nü karşıladığı anlaşılmaktadır. Kıdem değişkeni; öğretmenlerin işe bağlılık özelliğini % 8,4 oranında etkilemektedir.

ANOVA’da elde edilen kümülatif farklılığın hangi ikili kıdem grupları arasından kaynaklandığını belirlemek üzere, varyans analizini tamamlayıcı hesaplar

(post hoc) gerçekleştirilmiştir. Kıdem değişkenine göre işe bağlılık puanları varyans homojenliği saptandığı için post hoc teknik olarak scheffe testi işlemi yapılmıştır ve elde edilen sonuçlar Tablo 3.20’de verilmiştir.

Tablo 3.20. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre İşe Bağlılık Ölçeği Toplam Puanları İçin Yapılan Scheffe Testi Sonuçları

(I) Kıdem	(J) Kıdem	Ortalamalar arası fark	Std.Hata	p
5 yıl ve daha az	6-10 yıl	-1,28796	,94665	,763
	11-15 yıl	-,28917	,93669	,999
	16-20 yıl	1,52107	1,10681	,756
	21 yıl ve üstü	4,47159	1,00419	,001***
6-10 yıl	5 yıl ve daha az	1,28796	,94665	,763
	11-15 yıl	,99878	,76750	,792
	16-20 yıl	2,80903	,96784	,079
	21 yıl ve üstü	5,75954	,84857	,000***
11-15 yıl	5 yıl ve daha az	,28917	,93669	,999
	6-10 yıl	-,99878	,76750	,792
	16-20 yıl	1,81025	,95810	,468
	21 yıl ve üstü	4,76076	,83745	,000***
16-20 yıl	5 yıl ve daha az	-1,52107	1,10681	,756
	6-10 yıl	-2,80903	,96784	,079
	11-15 yıl	-1,81025	,95810	,468
	21 yıl ve üstü	2,95051	1,02419	,083
21 yıl ve üstü	5 yıl ve daha az	-4,47159	1,00419	,001***
	6-10 yıl	-5,75954	,84857	,000***
	11-15 yıl	-4,76076	,83745	,000***
	16-20 yıl	-2,95051	1,02419	,083

* p<,05 ** p<,01 *** p<,001

Kıdemi 21 yıl ve üstü öğretmenlerin işe bağlılık özellikleri; kıdemi 5 yıl ve daha az, 6-10 ve 11-15 yıl olanlardan anlamlı düzeyde daha düşük düzeydedir. Bunların dışındaki ikili karşılaştırmalar arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.

3.3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Morali ile İlgili Bulgular

Araştırmanın bu aşamasında araştırmaya katılan öğretmenlerin Moral Ölçeğine verdikleri yanıtlar değerlendirilerek yorumlanmıştır.

Tablo 3.21. Öğretmen Moral Ölçeği Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Madde No	n	Art.Ort	ss
1	582	1,9261	,74425
2	582	2,0928	,72690
3	582	2,1186	,74771
4	582	1,9897	,65326
5	582	1,6598	,71213
6	582	2,0361	,78084
7	582	2,1271	,80509
8	582	1,9605	,58391
9	582	2,0893	,72969
10	582	2,2715	,72467
11	582	2,2148	,85039
12	582	2,1168	,76279
13	582	2,1649	,81315
14	582	2,3763	,90189
15	582	1,9330	,75180
16	582	1,8780	,65115
17	582	2,3230	,76865
18	582	2,1942	,68806
19	582	2,6684	,87517
20	582	2,0687	,65761
21	582	1,7526	,58726
22	582	2,0756	,67239
23	582	1,7904	,75641

24	582	2,0687	,80580
25	582	2,3935	,81603
26	582	2,3986	,76219
27	582	2,3591	,77831
28	582	2,1117	,81903
29	582	2,2887	,81033
30	582	1,6821	,71641

Tablo 3.21’de araştırmaya katılan öğretmenlerin Öğretmen Moral Ölçeği Maddelerine verdikleri yanıtların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Aritmetik ortalamalar içinde en yüksek ortalama 19. Maddeye (Bana göre öğretmenlikten daha zorlayıcı başka bir meslek yoktur) ait olmuştur (2,67) (ters ifade). Bunu 2,3986 ortalama ile 26. Madde izlemiştir (Okuldaki meslektaşlarım bağımsız bireyler topluluğu olmak yerine bir bütün olarak hareket etmeyi başarrır). 25. Madde ise üçüncü sıradadır (Art.Ort: 2,3935) (Okuldaki meslektaşlarım arasında şikâyet etme, tartışma ve taraf tutma yoktur). Aritmetik ortalamalar içinde son sıra 5. Maddeye ait olmuştur (1,65) (şu anda bulunduğum şartlardan daha kötü koşullarda bile görevlerimi aynı kalitede ve sürekli olarak yerine getiririm).

Tablo 3.22. Araştırmaya Katılan Öğretmenlere Uygulanan Moral Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

İstatistik Değer	Uyum	Liderlik sinerjisi	Kişisel meydan okuma	Moral toplam
N	582	582	582	582
Art.Ort	23,5412	28,0000	11,5893	63,1306
Std. Hata	,21662	,26519	,09877	,48445
Medyan	23,0000	28,0000	12,0000	63,0000

Mod	22,00	26,00(a)	12,00	57,00
Std. Sapma	5,22580	6,39761	2,38283	11,68727
Skewness	,063	,272	,366	,050
Skewness	,101	,101	,101	,101
Std. Hata	,101	,101	,101	,101
Kurtosis	,205	,091	,197	-,116
Kurtosis	,202	,202	,202	,202
Std. Hata	,202	,202	,202	,202
Kolmogorov-Smirnov Z	1,145	1,285	1,243	1,061
p	,084	,074	,053	,210

Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlere uygulanan Moral Ölçeği Toplam puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri Tablo 3.22’de gösterilmiştir. Öğretmen Moral Ölçeğinden alınabilecek en yüksek puan 120, en düşük puan ise 30’dur. Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin moral ortalamaları 63, 13 olmuştur. Elde edilen bu sonuç öğretmenlerin moral özelliklerinin ortalama değerinin (60,00), üstünde olduğunu göstermektedir.

Öğretmen Moral Ölçeğinin Uyum alt boyutunda 11 madde bulunmaktadır. Bu alt boyuttan alınabilecek maksimum puan 44, minimum puan ise 11’dir. Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin uyum alt boyut puan ortalaması 23,54 olmuştur. Elde edilen bu sonuç ortalama değerinin üstündedir.

Öğretmen Moral Ölçeğinin Liderlik Sinerjisi alt boyutunda 13 madde yer almaktadır. Bu alt boyuttan ise alınabilecek maksimum puan 52 iken, minimum değer 13 olmaktadır. Bu alt boyutun ortalama değeri 23,54; alınabilecek ortalama değer 26’ın altında kalmıştır. Mutlak değerlendirme açısından öğretmenlerin liderlik

sinerjisine yönelik moral özelliklerinin ortalamanın altında düşük düzeyde olduğu söylenebilir.

Kişisel meydan okuma alt boyutunda 6 madde bulunmaktadır. Bu boyutun aritmetik ortalama değeri 11,59 olmuştur. Elde edilen bu sonuca göre, öğretmenlerin kişisel meydan okumaya yönelik moral özelliklerinin ortalama düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlere uygulanan Moral Ölçeği Toplam ve alt boyut puanlarının dağılım özelliğini sınamak üzere yapılan kolmogorov-smirnov testinden elde edilen tüm “z” değerleri istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Bu sonuçlar; çalışma grubunu oluşturan öğretmenlere uygulanan Moral Ölçeği Toplam ve alt boyut puanlarının dağılımının evren parametresindeki dağılıma uygun ve normal dağılım özelliğini gösterdiği anlaşılmaktadır.

3.3.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Moral Ölçeği’nden Aldıkları Puanların Değerlendirilmesi

Araştırmanın bu bölümünde anket ile toplanan bağımsız değişkenlere göre Öğretmen Moral Ölçeği puan ortalamaları arasındaki farklılıkları belirlemek üzere yapılan hipotez testleri sonuçlarına yer verilmiştir.

3.3.2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Moral Ölçeği’nden Aldıkları Puanların Cinsiyetlerine Göre Değerlendirilmesi

Araştırma kapsamında kullanılan ilk anket sorusu cinsiyet ile ilgilidir. Cinsiyet iki kategorili olduğu için hipotez testi olarak istatistiksel açıdan parametrik ilişkisiz grup “t” testi kullanılmıştır.

Tablo 3.23. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmen Moral Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup “t” Testi Sonuçları

Alt Boyut	Cinsiyet	N	Art.Ort	ss	Std. Hata	t	sd	p
Uyum	Kadın	340	23,3618	5,40144	,29293	-1,012	578	,312
Gururu	Erkek	240	23,8083	4,98667	,32189			
Liderlik	Kadın	340	28,2500	6,50476	,35277	1,088	578	,277
Sinerjisi	Erkek	240	27,6625	6,25860	,40399			
Kişisel Meydan Okuma	Kadın	340	11,4147	2,27240	,12324	-2,046	578	,041*
	Erkek	240	11,8250	2,52075	,16271			
Toplam	Kadın	340	63,0265	11,77528	,63860	-,273	578	,785
	Erkek	240	63,2958	11,63029	,75073			

* p<,05 ** p<,01 *** p<,001

Tablo 3.23’de araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre Moral Ölçeği Toplam ve alt boyut puanları için yapılan ilişkisiz grup “t” testi sonuçları sunulmuştur. Yapılan analizler sonucunda sadece Kişisel Meydan Okuma alt boyutunda istatistiksel açıdan 0,05 düzeyinde anlamlı farklılık elde edilmiştir (t: -2,046)(p<,05). Bu farklılık erkek öğretmenlerin lehine gerçekleşmiştir. Erkek öğretmenlerin kişisel meydan okumaya yönelik moral özellikleri, kadın öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksektir. Öğretmen Moral Ölçeğinin Toplam ve Uyum ile Liderlik Sinerjisi alt boyut puan ortalamaları; cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermemiştir(p>,05). Genel olarak kadın ve erkek öğretmenlerin moral özellikleri birbirine eşittir.

3.3.3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Moral Ölçeği'nden Aldıkları Puanların Yaşa Göre Değerlendirilmesi

Tablo 3. 24. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Öğretmen Moral Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Alt Boyut	Yaş	N	Art.Ort	ss	Std. Hata
Uyum	20-30	116	24,8534	5,52505	,51299
	31-40	265	24,3283	4,81964	,29607
	41-50	123	22,7154	4,91155	,44286
	51 yaş ve üstü	76	20,1711	5,09480	,58441
	Toplam	580	23,5466	5,23106	,21721
Liderlik Sinerjisi	20-30	116	28,9828	6,10913	,56722
	31-40	265	28,9887	6,43998	,39560
	41-50	123	27,1057	5,88944	,53103
	51 yaş ve üstü	76	24,3816	6,01989	,69053
	Toplam	580	27,9845	6,39177	,26540
Kişisel Meydan Okuma	20-30	116	11,8448	2,32043	,21545
	31-40	265	11,8377	2,42151	,14875
	41-50	123	11,5366	2,34098	,21108
	51 yaş ve üstü	76	10,4605	2,11938	,24311
	Toplam	580	11,5948	2,38511	,09904
Toplam	20-30	116	65,6810	11,54017	1,07148
	31-40	265	65,1547	11,31717	,69521
	41-50	123	61,3577	10,90956	,98368
	51 yaş ve üstü	76	55,0132	10,51538	1,20620
	Toplam	580	63,1259	11,69384	,48556

Tablo 3.24’de araştırmaya katılan օğretmenlerin yaş değişkenine gօre օğretmen Moral ֖lçeği toplam ve alt boyut puanları için yapılan tanımlayıcı istatistik sonuçları sunulmuştur. ֖leğin toplam ve alt boyut aritmetik ortalamaları incelendiğinde; yaş düzeyi yükseldikçe moral düzeylerinin düştüğü gօzlemlenmiřtir.

Tablo 3.25. Araştırmaya Katılan օğretmenlerin Yaş Değişkenine Gօre օğretmen Moral ֖leği Toplam ve Alt Boyut Puanları için Yapılan Levene Testi Sonuçları

Alt Boyut	Levene istatistik	sd1	sd2	p
Uyum	2,095	3	576	,100
Liderlik	,360	3	576	,782
Sinerjisi				
Kişisel Meydan Okuma	,674	3	576	,568
Toplam	1,154	3	576	,327

* p<,05 ** p<,01 *** p<,001

Araştırmaya katılan օğretmenlerin yaş değişkenine gօre օğretmen Moral ֖leği ֖leği toplam ve alt boyutlarının puanları için yapılan levene testi sonuçları Tablo 3.25’de verilmiştir. Yaş değişkenine gօre օğretmen Moral ֖leği toplam ve alt boyutlarının puanları standart sapmaları için yapılan levene testi sonucunda hem toplamda hem de alt boyutlarda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Çeşitli yaş düzeylerine sahip օğretmenlerin Moral ֖leği toplam ve alt boyut puanlarının varyansları birbirine eşit düzeydedir (homojendir).

Tablo 3.26. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Öğretmen Moral Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları

Alt Boyut	Varyansın	Kareler	sd	Kareler	F	p
	Kaynağı	Toplamı		Ortalaması		
Uyum	Gruplararası	1310,980	3	436,993	17,320	,000***
	Gruplariçi	14532,763	576	25,230		
	Toplam	15843,743	579			
Liderlik Sinergisi	Gruplararası	1464,369	3	488,123	12,670	,000***
	Gruplariçi	22190,492	576	38,525		
	Toplam	23654,860	579			
Kişisel Meydan Okuma	Gruplararası	121,088	3	40,363	7,328	,000***
	Gruplariçi	3172,696	576	5,508		
	Toplam	3293,784	579			
Toplam	Gruplararası	7234,710	3	2411,570	19,308	,000***
	Gruplariçi	71941,102	576	124,898		
	Toplam	79175,812	579			

* p<,05 ** p<,01 *** p<,001

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş değişkenine göre Öğretmen Moral Ölçeği toplam ve alt boyutlarının puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi(ANOVA) sonuçları Tablo 3.26’da verilmiştir. Yapılan analizler sonucunda Öğretmen Moral Ölçeği toplam ve tüm alt boyutlarda istatistiksel açıdan 0,001 düzeyinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Öğretmenlerin yaş düzeyi farklılaştıkça moral özellikleri de farklılaşmaktadır.

Tablo 3.27. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Değişkeni ile Moral Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları Arasındaki Eta Korelasyon Katsayısı Sonuçları

Alt Boyutlar	Eta	Eta Kare
Uyum	,288	,083
Liderlik Sinerjisi	,249	,062
Kişisel Meydan Okuma	,192	,037
Toplam	,302	,091

Tablo 3.27’de araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş değişkeni ile Öğretmen Moral ölçeği toplam ve alt boyut puanları arasındaki Eta korelasyon katsayısı sonuçları verilmiştir. Yaş ile en yüksek korelasyon veren alt boyut uyum olmuştur(0,288). Yaş değişkeni tek başına uyum puan varyanslarının toplam % 8,3’ünü karşılamaktadır. Bu sonuca göre yaş değişkeninin, öğretmenlerin uyumna yönelik moral özelliğini % 8,3 oranında anlamlı düzeyde etkilediği söylenebilir. Liderlik sinerjisi alt boyutu ile yaş değişkeni arasındaki ilişki katsayısı 0,249’dur. Yaş değişkeni; öğretmenlerin liderlik sinerjisine yönelik moral özelliklerini % 6,2 oranında etkilemektedir. Yaş değişkeni ile Öğretmen Moral Ölçeği Kişisel Meydan Okuma alt boyutu arasında ilişki 0,192 olarak bulunmuştur. Yaş değişkeninin alt boyut puanı üstündeki etki payı da % 3,7 olmuştur. Öğretmen Moral Ölçeği Toplam puanları ile yaş değişkeni arasında hesaplanan eta korelasyon katsayısı 0,302’dir. Bu sonuca dayalı olarak yaş değişkeninin; öğretmenlerin moral özelliklerini % 9,1 oranında etkilediği söylenebilir.

ANOVA’da istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların elde edildiği durumlarda, bu farklılık kümülatif bir farklılıktır. Bu kümülatif farklılığın hangi ikili karşılaştırmalardan kaynaklandığını belirlemek üzere varyans analizini tamamlayıcı hesaplara geçilmiştir. Tablo 3.25’de Moral Ölçeği Toplam ve alt boyutlarında varyans homojenliğinin olduğu belirlendiği için tamamlayıcı hesap olarak scheffe testi yapılmıştır.

Tablo 3. 28. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Öğretmen Moral Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Scheffe Testi Sonuçları

Alt Boyut	(I) yaş	(J) yaş	Ortalamalar arası fark	Std.Hata	p
Uyum	20-30	31-40	,52515	,55921	,830
		41-50	2,13800(*)	,65010	,013*
		51 yaş ve üstü	4,68240(*)	,74127	,000***
	31-40	20-30	-,52515	,55921	,830
		41-50	1,61285(*)	,54803	,035*
		51 yaş ve üstü	4,15725(*)	,65360	,000***
	41-50	20-30	-2,13800(*)	,65010	,013*
		31-40	-1,61285(*)	,54803	,035*
		51 yaş ve üstü	2,54439(*)	,73288	,008**
	51 yaş ve üstü	20-30	-4,68240(*)	,74127	,000***
		31-40	-4,15725(*)	,65360	,000***
		41-50	-2,54439(*)	,73288	,008**
Liderlik Sinerjisi	20-30	31-40	-,00592	,69101	1,000
		41-50	1,87707	,80332	,142
		51 yaş ve üstü	4,60118(*)	,91598	,000***
	31-40	20-30	,00592	,69101	1,000
		41-50	1,88299	,67719	,053
		51 yaş ve üstü	4,60710(*)	,80764	,000***

	41-50	20-30	-1,87707	,80332	,142
		31-40	-1,88299	,67719	,053
		51 yaş ve üstü	2,72411(*)	,90561	,029*
	51 yaş ve üstü	20-30	-4,60118(*)	,91598	,000***
		31-40	-4,60710(*)	,80764	,000***
		41-50	-2,72411(*)	,90561	,029*
Kişisel Meydan Okuma	20-30	31-40	,00709	,26128	1,000
		41-50	,30824	,30375	,794
		51 yaş ve üstü	1,38430(*)	,34635	,001***
	31-40	20-30	-,00709	,26128	1,000
		41-50	,30115	,25606	,710
		51 yaş ve üstü	1,37721(*)	,30539	,000***
	41-50	20-30	-,30824	,30375	,794
		31-40	-,30115	,25606	,710
		51 yaş ve üstü	1,07606(*)	,34243	,020*
	51 yaş ve üstü	20-30	-1,38430(*)	,34635	,001***
		31-40	-1,37721(*)	,30539	,000***
		41-50	-1,07606(*)	,34243	,020*
Toplam	20-30	31-40	,52632	1,24419	,981
		41-50	4,32331(*)	1,44642	,031*
		51 yaş ve üstü	10,66788(*)	1,64927	,000***
	31-40	20-30	-,52632	1,24419	,981
		41-50	3,79699(*)	1,21932	,022*
		51 yaş ve üstü	10,14156(*)	1,45420	,000***
	41-50	20-30	-4,32331(*)	1,44642	,031*
		31-40	-3,79699(*)	1,21932	,022*
		51 yaş ve üstü	6,34457(*)	1,63059	,002**
	51 yaş ve üstü	20-30	-10,66788(*)	1,64927	,000***

üstü				
31-40	-10,14156(*)	1,45420	,000***	
41-50	-6,34457(*)	1,63059	,002**	

* p<,05 ** p<,01 *** p<,001

51 yaş ve üstü öğretmenlerin uyuma yönelik moral özellikleri;diğer tüm yaş guruplarından en az 0,01 düzeyinde anlamlı düzeyde daha düşüktür. 20-30 ve 31-40 yaşları arasındaki öğretmenlerin uyumna yönelik moral özellikleri; 41-50 yaş gurubundaki öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksektir(p<,05).

51 yaş ve üstü öğretmenlerin liderlik sinerjisine ve kişisel meydan okumaya yönelik moral özellikleri;diğer tüm yaş guruplarından en az 0,05 düzeyinde anlamlı düzeyde daha düşüktür. Ancak diğer yaş gurupları arasında ikili karşılaştırmalarda anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.

51 yaş ve üstü öğretmenlerin moral özellikleri; diğer tüm yaş guruplarından en az ,01 düzeyinde anlamlı düzeyde daha düşüktür. 41-50 yaşları arasındaki öğretmenlerin de moral özellikleri; diğer tüm yaş guruplarından, istatistiksel açıdan en az 0,05 düzeyinde daha düşük düzeydedir.

Genel olarak öğretmenlerin yaş düzeyi ilerledikçe; buna bağlı olarak moral özellikleri düşüş göstermiştir.

3.3.4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Moral Ölçeği'nden Aldıkları Puanların Medeni Durumlarına Göre Değerlendirilmesi

Tablo 3.29. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmen Moral Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup “t” Testi Sonuçları

Ölçek	Medeni	N	Art.Ort	ss	Std. Hata	t	sd	p
	Durum							
Uyum	Evli	454	23,6344	5,24569	,24619	,631	571	,528
	Bekar	119	23,2941	5,18367	,47519			
Liderlik	Evli	454	27,9031	6,41221	,30094	-,837	571	,403
	Bekar	119	28,4538	6,28524	,57617			
Kişisel Meydan Okuma	Evli	454	11,5617	2,30067	,10798	-,555	571	,579
	Bekar	119	11,6975	2,65073	,24299			
Toplam	Evli	454	63,0991	11,54075	,54163	-,287	571	,774
	Bekar	119	63,4454	12,26936	1,12473			

* p<,05 ** p<,01 *** p<,001

Tablo 3.29’da araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre Öğretmen Moral Ölçeği puanları için yapılan ilişkisiz grup “t” testi sonuçları sunulmuştur. Yapılan analizler sonucunda hem toplamda hem de alt boyutlarda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilememiştir(p>,05). Evli ve bekar öğretmenlerin moral özellikleri, birbirine eşit düzeydedir.

3.3.5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Moral Ölçeği'nden Aldıkları Puanların En Son Mezun Oldukları Kurum Değişkenine Göre Değerlendirilmesi

Tablo 3.30. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin En Son Mezun Oldukları Kurum Değişkenine Göre Öğretmen Moral Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup “t” Testi Sonuçları

Ölçek	en son mezun olduğu kurum	N	Art.Ort	ss	Std. Hata	t	sd	p
Uyum	eğitim enstitüsü/ eğitim fakültesi	404	23,3119	5,50134	,27370	-1,668	569	,096
	Diğer fakülteler	167	24,1138	4,48077	,34673			
Liderlik	eğitim enstitüsü/ eğitim fakültesi	404	27,6708	6,62974	,32984	-1,669	569	,096
	Diğer fakülteler	167	28,6527	5,78940	,44800			
Sinerjisi	eğitim enstitüsü/ eğitim fakültesi	404	11,4629	2,35679	,11725	-1,805	569	,072
	Diğer fakülteler	167	11,8563	2,39798	,18556			
Kişisel Meydan Okuma	eğitim enstitüsü/ eğitim fakültesi	404	62,4455	12,17448	,60570	-2,033	569	,043*
	Diğer fakülteler	167	64,6228	10,24084	,79246			
Toplam	eğitim enstitüsü/ eğitim fakültesi	404	62,4455	12,17448	,60570	-2,033	569	,043*
	Diğer fakülteler	167	64,6228	10,24084	,79246			

* p<,05 ** p<,01 *** p<,001

Tablo 3.30’da araştırmaya katılan öğretmenlerin en en son mezun oldukları eğitim kurumu değişkenine göre Moral Ölçeği toplam ve alt boyut puanları için yapılan ilişkisiz grup “t” testi sonuçları sunulmuştur. Yapılan analizler sonucunda

sadece Moral ölçeği toplam puanlarda istatistiksel açıdan 0,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık elde edilmiştir($t: -2,033$)($p<,05$). Bu farklılık diğer fakültelerden mezun olan öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.

3.3.6. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Moral Ölçeği'nden Aldıkları Puanların Branşa Göre Değerlendirilmesi

Tablo 3. 31. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Öğretmen Moral Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Alt Boyut	Branş	N	Art.Ort	ss	Std. Hata
Uyum	Sınıf Öğretmeni	282	23,1277	5,22157	,31094
	Sosyal Grubu Dersleri	158	23,7278	5,30791	,42227
	Fen Grubu Dersleri	72	23,7361	4,32156	,50930
	Uygulamalı Dersler	68	24,5588	5,88036	,71310
	Toplam	580	23,5345	5,23280	,21728
Liderlik	Sınıf Öğretmeni	282	27,6738	6,26292	,37295
	Sosyal Grubu Dersleri	158	27,8861	7,13650	,56775
	Fen Grubu Dersleri	72	28,3056	5,71048	,67299
	Uygulamalı Dersler	68	29,1618	5,81201	,70481
	Toplam	580	27,9845	6,40149	,26581
Sinerjisi	Sınıf Öğretmeni	282	11,2624	2,22136	,13228
	Sosyal Grubu Dersleri	158	11,9114	2,54733	,20266
	Fen Grubu Dersleri	72	11,6667	2,62169	,30897
	Uygulamalı Dersler	68	12,0000	2,15794	,26169
	Toplam	580	11,5759	2,37418	,09858
Kişisel Meydan Okuma	Sınıf Öğretmeni	282	62,0638	11,27225	,67125
	Sosyal Grubu Dersleri	158	63,5253	12,94658	1,02997
	Fen Grubu Dersleri	72	11,6667	2,62169	,30897
	Uygulamalı Dersler	68	12,0000	2,15794	,26169
	Toplam	580	11,5759	2,37418	,09858
Toplam	Sınıf Öğretmeni	282	62,0638	11,27225	,67125
	Sosyal Grubu Dersleri	158	63,5253	12,94658	1,02997

Fen Grubu Dersleri	72	63,7083	10,21934	1,20436
Uygulamalı Dersler	68	65,7206	11,47593	1,39166
Toplam	580	63,0948	11,68704	,48528

Tablo 3.31’de araştırmaya katılan օğretmenlerin branş değişkenine gօre օğretmen Moral օlçeęi toplam ve alt boyut puanları için yapılan tanımlayıcı istatistik sonuçları sunulmuştur.

Tablo 3.32. Araştırmaya Katılan օğretmenlerin Branş Değişkenine Gօre օğretmen Moral օleęi Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Levene Testi Sonuçları

Alt Boyut	Levene istatistik	sd1	sd2	p
Uyum	1,620	3	576	,184
Liderlik Sinerjisi	2,125	3	576	,096
Kişisel Meydan Okuma	1,524	3	576	,207
Toplam	3,278	3	576	,021*

* p<,05 ** p<,01 *** p<,001

Araştırmaya katılan օğretmenlerin branş değişkenine gօre օğretmen Moral օleęi օleęi toplam ve alt boyutlarının puanları için yapılan levene testi sonuçları Tablo 3.32’de verilmiştir. Branş değişkenine gօre օğretmen Moral օleęi toplam ve alt boyutlarının puanları standart sapmaları için yapılan levene testi sonucunda Moral օleęi alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Çeşitli branşlara sahip օğretmenlerin Moral օleęi alt boyut puanlarının varyansları birbirine eşit düzeydedir(homojendir). Ancak yapılan levene istatistiği sonuçlarına gօre Moral օleęi Toplam puanlarının varyansları birbirinden farklılaşmıştır

($p < ,05$). Branş değişkenine göre Moral Ölçeği Toplam puanlarının varyansları heterojendir.

Tablo 3.33. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Öğretmen Moral Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları

Alt Boyut	Varyansın	Kareler	sd	Kareler	F	p
	Kaynağı	Toplamı		Ortalaması		
Uyum	Gruplararası	126,858	3	42,286	1,549	,201
	Gruplariçi	15727,453	576	27,305		
	Toplam	15854,310	579			
Liderlik Sinerjisi	Gruplararası	130,427	3	43,476	1,061	,365
	Gruplariçi	23596,434	576	40,966		
	Toplam	23726,860	579			
Kişisel Meydan Okuma	Gruplararası	58,321	3	19,440	3,493	,015*
	Gruplariçi	3205,341	576	5,565		
	Toplam	3263,662	579			
Toplam	Gruplararası	824,969	3	274,990	2,024	,109
	Gruplariçi	78258,816	576	135,866		
	Toplam	79083,784	579			

* $p < ,05$ ** $p < ,01$ *** $p < ,001$

Tablo 3.33'de araştırmaya katılan öğretmenlerin branş değişkenine göre Öğretmen Moral Ölçeği toplam ve alt boyutlarının puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları verilmiştir. Yapılan analizler sonucunda sadece Öğretmen Moral Ölçeği Kişisel Meydan Okuma alt boyutunda istatistiksel açıdan 0,05 düzeyinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur($F:3,493$)($p < ,05$). Öğretmenlerin branşları farklılaştıkça kişisel meydan okumaya yönelik moral özellikleri de farklılaşmaktadır. Ancak Öğretmen Moral Ölçeği Toplam ve Uyum ile Liderlik

Sinerjisi alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilememiştir($p>,05$). Farklı branşlardaki öğretmenlerin toplam moral özellikleri ile uyum ve liderlik sinerjisine yönelik moral özellikleri eşit düzeydedir.

Tablo 3.34. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branş Değişkeni ile Moral Ölçeği Kişisel Meydan Okuma Alt Boyut Puanları Arasındaki Eta Korelasyon Katsayısı Sonuçları

Alt Boyut	Eta	Eta Kare
Kişisel Meydan Okuma	,134	,018

Tablo 3.34’de araştırmaya katılan öğretmenlerin branş değişkeni ile Öğretmen Moral ölçeği Kişisel Meydan Okuma alt boyut puanları arasındaki Eta korelasyon katsayısı sonuçları verilmiştir. Yaş ile alt boyut puanları arasındaki ilişki katsayısı 0,134 olmuştur. Yaş değişkeni tek başına kişisel meydan okuma puan varyanslarının toplam % 1,8’ini karşılamaktadır. Bu sonuca göre branş değişkeninin, öğretmenlerin kişisel meydan okumaya yönelik moral özelliğini % 1,8 oranında anlamlı düzeyde etkilediği söylenebilir. Öğretmen moral ölçeği toplam ve diğer alt boyutlarında ANOVA’da anlamlı farklılık elde edilemediği için, elde edilen korelasyon katsayıları da istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Bu nedenle 3.34 nolu tabloda bu değerlere yer verilmemiştir.

ANOVA’da istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların elde edildiği durumlarda, bu farklılık kümülatif bir farklılıktır. Bu kümülatif farklılığın hangili ikili karşılaştırmalardan kaynaklandığını belirlemek üzere varyans analizini tamamlayıcı hesaplara geçilmiştir. Tablo 3.32’de Moral Ölçeği Kişisel meydan okuma alt boyutunda varyans homojenliğinin olduğu belirlendiği için tamamlayıcı hesap olarak scheffe testi yapılmıştır.

Tablo 3. 35. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Öğretmen Moral Ölçeği Kişisel Meydan Okuma Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Scheffe Testi Sonuçları

Alt Boyut	(I) yaş	(J) yaş	Ortalamalar arası fark	Std.Hata	p
Kişisel Meydan Okuma	Sınıf Öğretmeni	Sosyal Grubu Dersleri	-,64898	,23442	,050*
		Fen Grubu Dersleri	-,40426	,31148	,641
		Uygulamalı Dersler	-,73759	,31870	,149
	Sosyal Grubu Dersleri	Sınıf Öğretmeni	,64898	,23442	,050*
		Fen Grubu Dersleri	,24473	,33542	,912
		Uygulamalı Dersler	-,08861	,34213	,995
	Fen Grubu Dersleri	Sınıf Öğretmeni	,40426	,31148	,641
		Sosyal Grubu Dersleri	-,24473	,33542	,912
		Uygulamalı Dersler	-,33333	,39890	,874
	Uygulamalı Dersler	Sınıf Öğretmeni	,73759	,31870	,149
		Sosyal Grubu Dersleri	,08861	,34213	,995
		Fen Grubu Dersleri	,33333	,39890	,874

* p<,05 ** p<,01 *** p<,001

Sosyal gurubu dersler öğretmenlerinin kişisel meydan okumaya yönelik moral özellikleri, sınıf öğretmenlerinden anlamlı düzeyde daha yüksektir (p<,05). Bunun dışındaki ikili karşılaştırmalarda istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilememiştir (Tablo 3.35).

3.3.7. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Moral Ölçeği'nden Aldıkları Puanların Kıdemlerine Göre Değerlendirilmesi

Tablo 3. 36. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Öğretmen Moral Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Alt Boyut	Yaş	N	Art.Ort	ss	Std. Hata
Uyum	5 yıl ve daha az	78	24,7949	5,76456	,65271
	6-10 yıl	152	24,9671	4,80262	,38954
	11-15 yıl	162	24,0062	4,57986	,35983
	16-20 yıl	73	23,2055	5,07160	,59359
	21 yıl ve üstü	111	20,5315	5,09691	,48378
	Toplam	576	23,5955	5,20981	,21708
Liderlik	5 yıl ve daha az	78	28,7179	6,04291	,68423
	6-10 yıl	152	29,3882	6,33820	,51410
	11-15 yıl	162	28,6420	5,90990	,46433
	16-20 yıl	73	28,5205	7,03781	,82371
	21 yıl ve üstü	111	24,5225	5,76801	,54748
Sinerjisi	Toplam	576	28,0399	6,39131	,26630
Kişisel Meydan Okuma	5 yıl ve daha az	78	11,8077	2,41778	,27376
	6-10 yıl	152	11,7500	2,44204	,19808
	11-15 yıl	162	12,0000	2,33526	,18347
	16-20 yıl	73	11,3425	2,32271	,27185
	21 yıl ve üstü	111	10,8018	2,23534	,21217
	Toplam	576	11,5938	2,38653	,09944
Toplam	5 yıl ve daha az	78	65,3205	12,15965	1,37681
	6-10 yıl	152	66,1053	10,85251	,88025
	11-15 yıl	162	64,6481	10,55684	,82942
	16-20 yıl	73	63,0685	12,12015	1,41856
	21 yıl ve üstü	111	55,8559	10,71604	1,01712

Toplam	576	63,2292	11,66800	,48617
---------------	------------	----------------	-----------------	---------------

Örneklem grubunun kıdem değişkenine göre Öğretmen Moral Ölçeği toplam ve alt boyut puanları için yapılan tanımlayıcı istatistik sonuçları Tablo 3.36'da sunulmuştur. Ölçeğin toplam ve alt boyut aritmetik ortalamaları incelendiğinde; kıdem düzeyi yükseldikçe moral düzeylerinin düştüğü anlaşılmıştır.

Tablo 3.37. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Öğretmen Moral Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Levene Testi Sonuçları

Alt Boyut	Levene istatistik	sd1	sd2	p
Uyum	2,667	4	571	,032*
Liderlik Sinerjisi	,710	4	571	,585
Kişisel Meydan Okuma	,675	4	571	,609
Toplam	1,270	4	571	,280

* p<,05 ** p<,01 *** p<,001

Tablo 3.37'de araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdem değişkenine göre Öğretmen Moral Ölçeği Ölçeği toplam ve alt boyutlarının puanları için yapılan levene testi sonuçları gösterilmiştir. Kıdem değişkenine göre Öğretmen Moral Ölçeği toplam ve alt boyutlarının puanları standart sapmaları için yapılan levene testi sonucunda hem toplamda hem de uyum dışındaki alt boyutlarda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Çeşitli kıdem düzeylerine sahip öğretmenlerin Moral Ölçeği toplam ve liderlik sinerjisi ile kişisel meydan okuma alt boyut puanlarının varyansları birbirine eşit düzeydedir (homojendir). Ancak uyum alt

boyutu için yapılan levne istatistiğinde istatistiksel açıdan 0,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Branş değişkenine göre uyum alt boyutun varyansları birbirinden heterojendir.

Tablo 3.38. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Öğretmen Moral Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Alt Boyut	Varyansın	Kareler	sd	Kareler	F	p
	Kaynağı	Toplamı		Ortalaması		
Uyum	Gruplararası	1478,644	4	369,661	14,940	,000***
	Gruplariçi	14128,105	571	24,743		
	Toplam	15606,748	575			
Liderlik Sinergisi	Gruplararası	1761,041	4	440,260	11,570	,000***
	Gruplariçi	21727,041	571	38,051		
	Toplam	23488,082	575			
Kişisel Meydan Okuma	Gruplararası	108,244	4	27,061	4,879	,001***
	Gruplariçi	3166,693	571	5,546		
	Toplam	3274,938	575			
Toplam	Gruplararası	7961,151	4	1990,288	16,161	,000***
	Gruplariçi	70320,599	571	123,153		
	Toplam	78281,750	575			

* p<,05 ** p<,01 *** p<,001

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdem değişkenine göre Öğretmen Moral Ölçeği toplam ve alt boyutlarının puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 3.38’de verilmiştir. Yapılan analizler sonucunda kıdem değişkenine göre Öğretmen Moral Ölçeği toplam ve tüm alt boyutlarında istatistiksel açıdan 0,001 düzeyinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Öğretmenlerin kıdem düzeyi farklılaştıkça moral özellikleri de farklılaşmaktadır.

Tablo 3.39. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdem Değişkeni ile Moral Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları Arasındaki Eta Korelasyon Katsayısı Sonuçları

Alt Boyutlar	Eta	Eta Kare
Uyum	,308	,095
Liderlik Sinerjisi	,274	,075
Kişisel Meydan Okuma	,182	,033
Toplam	,319	,102

Kıdem ile en yüksek korelasyon veren alt boyut uyum olmuştur (0,308). Kıdem değişkeni tek başına uyum puan varyanslarının toplam % 9,5'ünü karşılamaktadır. Bu sonuca göre kıdem değişkeninin, öğretmenlerin uyumna yönelik moral özelliğini % 9,5 oranında anlamlı düzeyde etkilediği söylenebilir. Liderlik sinerjisi alt boyutu ile kıdem değişkeni arasındaki ilişki katsayısı 0,274'dür. Kıdem değişkeni; öğretmenlerin liderlik sinerjisine yönelik moral özelliklerini % 7,5 oranında etkilemektedir. Kıdem değişkeni ile Öğretmen Moral Ölçeği Kişisel Meydan Okuma alt boyutu arasında ilişki 0,182 olarak elde edilmiştir. Kıdem değişkeninin alt boyut puanı üstündeki etki payı da % 3,3 olmuştur.

Öğretmen Moral Ölçeği Toplam puanları ile yaş değişkeni arasında hesaplanan eta korelasyon katsayısı 0,319'dur. Bu sonuca dayalı olarak kıdem değişkeninin; öğretmenlerin moral özelliklerini % 10,2 oranında etkilediği açıklanabilir (Tablo 3.39).

ANOVA’da istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların elde edildiği durumlarda, bu farklılık kümülatif bir farklılıktır. Bu kümülatif farklılığın hangili ikili karşılaştırmalardan kaynaklandığını belirlemek üzere varyans analizini tamamlayıcı hesaplara geçilmiştir. Tablo 3.37’de Moral Ölçeği Toplam ve liderlik sinerjisi ile kişisel meydan okuma alt boyutlarında varyans homojenliğinin olduğu belirlendiği için tamamlayıcı hesap olarak scheffe testi yapılmıştır. Ancak uyum alt boyutunda varyans heterojenliği saptandığı için; post hoc teknik olarak tamhane testi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 4. 40. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Öğretmen Moral Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları İçin Yapılan Scheffe ve Tamhane Testi Sonuçları

Alt Boyut	(I) Kıdem	(J) Kıdem	Ortalamalar arası fark	Std.Hata	p
Uyum	5 yıl ve daha az	6-10 yıl	-,17223	,76011	1,000
		11-15 yıl	,78870	,74532	,968
		16-20 yıl	1,58939	,88225	,535
		21 yıl ve üstü	4,26334(*)	,81245	,000***
	6-10 yıl	5 yıl ve daha az	,17223	,76011	1,000
		11-15 yıl	,96093	,53030	,521
		16-20 yıl	1,76163	,70999	,134
		21 yıl ve üstü	4,43557(*)	,62112	,000***
	11-15 yıl	5 yıl ve daha az	-,78870	,74532	,968
		6-10 yıl	-,96093	,53030	,521
		16-20 yıl	,80069	,69413	,944
		21 yıl ve üstü	3,47464(*)	,60292	,000***
	16-20 yıl	5 yıl ve daha az	-1,58939	,88225	,535
		6-10 yıl	-1,76163	,70999	,134
		11-15 yıl	-,80069	,69413	,944
		21 yıl ve üstü	2,67395(*)	,76576	,006**
	21 yıl ve üstü	5 yıl ve daha az	-4,26334(*)	,81245	,000***
		6-10 yıl	-4,43557(*)	,62112	,000***
		11-15 yıl	-3,47464(*)	,60292	,000***
		16-20 yıl	-2,67395(*)	,76576	,006**
Liderlik Sinerjisi	5 yıl ve daha az	6-10 yıl	-,67021	,85917	,962
		11-15 yıl	,07597	,85013	1,000
		16-20 yıl	,19740	1,00453	1,000

		21 yıl ve üstü	4,19543(*)	,91139	,000***	
	6-10 yıl	5 yıl ve daha az	,67021	,85917	,962	
		11-15 yıl	,74618	,69657	,887	
		16-20 yıl	,86761	,87840	,913	
		21 yıl ve üstü	4,86564(*)	,77015	,000***	
	11-15 yıl	5 yıl ve daha az	-,07597	,85013	1,000	
		6-10 yıl	-,74618	,69657	,887	
		16-20 yıl	,12143	,86956	1,000	
		21 yıl ve üstü	4,11945(*)	,76005	,000***	
	16-20 yıl	5 yıl ve daha az	-,19740	1,00453	1,000	
		6-10 yıl	-,86761	,87840	,913	
		11-15 yıl	-,12143	,86956	1,000	
		21 yıl ve üstü	3,99803(*)	,92954	,001***	
	21 yıl ve üstü	5 yıl ve daha az	-4,19543(*)	,91139	,000***	
		6-10 yıl	-4,86564(*)	,77015	,000***	
		11-15 yıl	-4,11945(*)	,76005	,000***	
		16-20 yıl	-3,99803(*)	,92954	,001***	
	Kişisel Meydan Okuma	5 yıl ve daha az	6-10 yıl	,05769	,32800	1,000
			11-15 yıl	-,19231	,32455	,986
			16-20 yıl	,46523	,38350	,832
		21 yıl ve üstü	1,00589	,34794	,081	
	6-10 yıl	5 yıl ve daha az	-,05769	,32800	1,000	
		11-15 yıl	-,25000	,26593	,927	
		16-20 yıl	,40753	,33535	,831	
		21 yıl ve üstü	,94820(*)	,29402	,035*	
	11-15 yıl	5 yıl ve daha az	,19231	,32455	,986	
		6-10 yıl	,25000	,26593	,927	
		16-20 yıl	,65753	,33197	,417	
		21 yıl ve üstü	1,19820(*)	,29017	,002***	
	16-20 yıl	5 yıl ve daha az	-,46523	,38350	,832	
		6-10 yıl	-,40753	,33535	,831	
		11-15 yıl	-,65753	,33197	,417	
		21 yıl ve üstü	,54066	,35487	,677	
	21 yıl ve üstü	5 yıl ve daha az	-1,00589	,34794	,081	
		6-10 yıl	-,94820(*)	,29402	,035*	
		11-15 yıl	-1,19820(*)	,29017	,002***	
		16-20 yıl	-,54066	,35487	,677	
	Toplam	5 yıl ve daha az	6-10 yıl	-,78475	1,54567	,992
			11-15 yıl	,67236	1,52941	,996
			16-20 yıl	2,25202	1,80719	,817
		21 yıl ve üstü	9,46466(*)	1,63963	,000***	
	6-10 yıl	5 yıl ve daha az	,78475	1,54567	,992	
		11-15 yıl	1,45712	1,25317	,852	

	16-20 yıl	3,03677	1,58027	,450
	21 yıl ve üstü	10,24941(*)	1,38554	,000***
11-15 yıl	5 yıl ve daha az	-,67236	1,52941	,996
	6-10 yıl	-1,45712	1,25317	,852
	16-20 yıl	1,57965	1,56437	,907
	21 yıl ve üstü	8,79229(*)	1,36737	,000***
16-20 yıl	5 yıl ve daha az	-2,25202	1,80719	,817
	6-10 yıl	-3,03677	1,58027	,450
	11-15 yıl	-1,57965	1,56437	,907
	21 yıl ve üstü	7,21264(*)	1,67228	,001***
21 yıl ve üstü	5 yıl ve daha az	-9,46466(*)	1,63963	,000***
	6-10 yıl	-10,24941(*)	1,38554	,000***
	11-15 yıl	-8,79229(*)	1,36737	,000***
	16-20 yıl	-7,21264(*)	1,67228	,001***

* p<,05 ** p<,01 *** p<,001

Kıdemi 21 yıl ve üstü öğretmenlerin uyumna yönelik moral özellikleri;diğer tüm kıdem guruplarından en az 0,01 düzeyinde anlamlı düzeyde daha düşüktür.

Kıdemi 21 yıl ve üstü öğretmenlerin liderlik sinerjisine yönelik moral özellikleri; diğer tüm yaş guruplarından en az 0,001 düzeyinde anlamlı düzeyde daha düşüktür. Ancak diğer kıdem gurupları arasında ikili karşılaştırmalarda anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.

Kıdemi 21 yıl ve üstü öğretmenlerin kişisel meydan okumaya yönelik moral özellikleri; kıdemi 6-10 yıl ve 11-15 yıl olan öğretmenlerden en az 0,05 düzeyinde anlamlı düzeyde daha düşüktür. Ancak diğer kıdem gurupları arasında ikili karşılaştırmalarda anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.

Kıdemi 21 yıl ve üstü öğretmenlerin genel moral özellikleri; diğer tüm kıdem guruplarından en az 0,001 düzeyinde anlamlı düzeyde daha düşüktür (Tablo 3.40).

Genel olarak öğretmenlerin kıdem düzeyi ilerledikçe; buna bağlı olarak moral özellikleri düşüş göstermiştir.

3.4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Moral ve İşe Bağlılıkları ile İlgili Bulgular

Araştırmanın son bölümünde, araştırma kapsamında kullanılan iki sürekli değişken arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Tablo 3.41. Öğretmen Moral Ölçeği ve İşe Bağlılık Ölçeği Puanları Arasında Hesaplanan Pearson Çarpım Momentler Korelasyon Katsayıları

Öğretmen Moral Ölçeği	İşe Bağlılık
Uyum	,240***
Liderlik Sinerjisi	,287***
Kişisel Meydan Okuma	,526***
Toplam	,372***

* p<,05 ** p<,01 *** p<,001

Öğretmen Moral Ölçeği Kişisel Meydan Okuma alt boyutu ile işe bağlılık puanları arasında hesaplanan pearson çarpım momentler korelasyon katsayısı 0,526'dır ve bu sonuç istatistiksel açıdan 0,001 düzeyinde anlamlıdır. Bu sonuca dayalı olarak kişisel meydan okumaya yönelik moral düzeyinin, öğretmenlerin işe bağlılığını % 27,66 oranında etkilediği söylenebilir(r^2 : ,2766).

Öğretmen Moral Ölçeği Liderlik sinerjisi alt boyutu ile işe bağlılık puanları arasındaki ilişki katsayısı 0,287 olarak bulunmuştur($p<,001$). r^2 değerinin 0,0823 olması nedeniyle liderlik sinerjisine dayalı moral özelliğinin, öğretmenlerin işe bağlılığını % 8,27 oranında etkilediği anlaşılmıştır.

Öğretmen Moral Ölçeği Uyum alt boyutu ile işe bağlılık puanları arasında hesaplanan pearson çarpım momentler korelasyon katsayısı 0,240'dır ve bu sonuç

istatistiksel açıdan 0,001 düzeyinde anlamlıdır. Bu sonuca dayalı olarak kişisel meydan okumaya yönelik moral düzeyinin, öğretmenlerin işe bağlılığını % 5,76 oranında etkilediği anlaşılmaktadır ($r^2:0,0576$).

Öğretmen Moral Ölçeği Toplam puanları ile İşe bağlılık puanları arasında hesaplanan korelasyon katsayısı 0,372 olmuştur($p<,001$). r^2 değerinin 0,1383 olması nedeniyle; öğretmen moral düzeyinin; işe bağlılık puanlarının varyansını % 13,83 oranında açıkladığı anlaşılmaktadır.

Elde edilen bu sonuçlara göre öğretmen moral özellikleri ile işe bağlılık arasında yüksek düzeyde ilişkiler bulunmaktadır.

Adı geçen iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunduktan sonra; bağımsız değişken olarak alınan öğretmen moral özelliklerinin; işe bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek üzere istatistiksel açıdan basit doğrusal regresyon analizi işlemi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 3.42 ve 3.43’de sunulmuştur.

Tablo 3.42. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Moral ve İşe Bağlılık Ölçekleri Puanları İçin Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları

	Kareler	sd	Kareler	F	P
	Toplamı		Ortalaması		
Regresyon	3998,677	1	3998,677	93,051	,000***
Sonuç	24924,210	580	42,973		
Toplam	28922,887	581			

R: ,372 R²,138 *p<,05 **p<,01 *p<,001**

Moral puanlarının işe bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizinde “F” değeri(93,051) istatistiksel açıdan 0,001 düzeyinde anlamlı

bulunmuştur. Öğretmenlerin moral özellikleri; onların işe bağlılık özelliklerini anlamlı derecede yordayabilmektedir. Yine elde edilen sonuçlara göre, moral puanlarının; işe bağlılık değişkeninin varyansının % 13,8'sini açıkladığı anlaşılmaktadır. Daha özet bir deyişle; moral özellikleri, işe bağlılık özelliğini % 13,8 oranında etkilemektedir. Bu etki payı; istatistiksel açıdan anlamlı bir etki yüzdesidir.

Tablo 3.43. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Moral ve İşe Bağlılık Ölçekleri Puanları İçin Yapılan Regresyon Analizinin Sonuçlarına Göre Bulunan Regresyon Katsayıları

	Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta Katsayısı		
(İçerik)	28,396	1,494		19,007	,000***
Moral Toplam	,224	,023	,372	9,646	,000***

*p<,05 **p<,01 ***p<,001

Regresyon analizinde anlamlı bir sonuç elde edildikten sonra; moral puanlarına dayalı olarak işe bağlılık puanlarının yordanabilmesi için regresyon katsayıları belirlenmiştir(Tablo 3.43). Elde edilen sonuçlara dayalı olarak öğretmenlerin işe bağlılık ölçeği puanlarını anlamlı düzeyde yordayabilecek formül aşağıdaki gibidir:

$$\text{İşe Bağlılık Puanı} = 28,1396 + (,224) * \text{Moral Puanı}.$$

İstatistiksel açıdan elde edilen bu formül gereğince bundan sonra öğretmenlerin moral özelliklerini belirleyen araştırmacılar ve yöneticiler, öğretmenlere işe bağlılık ölçeğini kullanmadan onların işe bağlılık özelliklerini belirleyebileceklerdir.

BÖLÜM IV

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

4.1.Sonuçlar

Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin çoğunluğunu kadın öğretmenler oluşturmaktadır (% 58,4). Erkek öğretmenler bu çalışmada % 41,2 ile temsil edilmişlerdir. Araştırma grubu içinde yaş değişkenine göre ilk sırayı 31-40 yaş grubu öğretmenler almıştır (%45,5). Bunu % 21,1 ile 41-50 yaş ikinci sırada izlemiştir. Yaş değişkenin yüzdeler dağılımları içinde son sıra 51 yaş ve üstü öğretmenlere ait olmuştur (%13,1). Öğretmenlerin % ,3'ü anketin ilgili bu maddesini yanıtlamamıştır. Öğretmenlerin çoğunluğunu evliler oluşturmaktadır (% 78). Bekar öğretmenler bu çalışmada % 20,4 ile temsil edilmişlerdir. Öğretmenlerin çoğunluğu eğitim enstitüsü/eğitim fakültesi mezunudur (% 69,4). Diğer fakülte mezunu öğretmenler % 28,7 ile araştırma kapsamında yer bulmuşlardır. Araştırma grubu içinde branş değişkenine göre ilk sırayı sınıf öğretmenleri almıştır(%48,5). Bunu % 27,1 ile sosyal gruba ders öğretmenleri ikinci sırada ve %12,4 ile fen gruba ders öğretmenleri üçüncü sırada izlemiştir. Branş değişkenin yüzdeler dağılımları içinde son sıra uygulamalı dersler öğretmenlerine ait olmuştur(%11,7). Araştırma grubu içinde kıdem değişkenine göre ilk sırayı 11-15 yıllık kıdeme sahip öğretmenler almıştır(%27,8). Bunu % 26,1 ile kıdemi 6-10 yıl ikinci sırada izlemiştir. Üçüncü

sırada %19,1 ile 21 yıl ve üstünde kıdemi olan öğretmenler bulunmaktadır. Kıdem değişkeninin yüzdeler dağılımları içinde son sıra, 16-20 yıllık kıdemli öğretmenlere ait olmuştur (%12,5).

Yapılan analizler sonucunda cinsiyet değişkenine göre işe bağlılık puanlarında istatistiksel açıdan 0,05 düzeyinde anlamlı farklılık elde edilmiştir (t: -2,166). Bu farklılık erkek öğretmenlerin lehine gerçekleşmiştir. Erkek öğretmenlerin işe bağlılık ortalaması, kadın öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksektir. Erkek öğretmenlerin kişisel meydan okumaya yönelik moral özellikleri, kadın öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksektir. Öğretmen Moral Ölçeğinin Toplam ve Uyum ile Liderlik Sinerjisi alt boyut puan ortalamaları; cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermemiştir ($p>,05$). Genel olarak kadın ve erkek öğretmenlerin moral özellikleri birbirine eşittir.

Öğretmenlerin yaş ve kıdem değişkenlerine göre İşe Bağlılık ölçeği toplam puan ortalamaları birbirinden farklılaşmıştır. Farklı yaş grubundaki öğretmenler, birbirlerinden farklı düzeylerde işe bağlılık özelliği göstermişlerdir. Öğretmenlerin yaş düzeyi farklılaştıkça moral özellikleri de farklılaşmaktadır. Öğretmenlerin yaşları ve kıdemleri yükseldikçe; işe bağlılık ve moral özellikleri düşüş göstermiştir.

Evli ve bekar öğretmenlerin işe bağlılık ve moral özellikleri, birbirine eşit düzeydedir. Medeni durum değişkenine göre işe bağlılık ve moral ölçeği puanları için yapılan ilişkisiz grup “t” testinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilememiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerinin son mezun oldukları eğitim kurumu değişkenine göre İşe Bağlılık ve Moral Ölçeği puanları için yapılan ilişkisiz grup “t”

testi sonucunda istatistiksel açıdan ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Bu farklılık diğer fakültelerden mezun olan öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin branş değişkenine göre İşe Bağlılık Ölçeği toplam puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi(ANOVA) sonuçlarına göre F değeri istatistiksel açıdan ,001 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin branş değişkenine göre İşe Bağlılık ölçeği toplam puan ortalamaları birbirinden farklılaşmıştır. Farklı branş grubundaki öğretmenler, birbirlerinden farklı düzeylerde işe bağlılık özelliği göstermişlerdir. Öğretmenlerin branşları farklılaştıkça kişisel meydan okumaya yönelik moral özellikleri de farklılaşmaktadır. Ancak Öğretmen Moral Ölçeği Toplam ve Uyum ile Liderlik Sinerjisi alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilememiştir.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmen moral özellikleri ile işe bağlılıkları arasında yüksek düzeyde ilişkiler bulunmaktadır. Moral puanlarının işe bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizinde “F” değeri(93,051) istatistiksel açıdan 0,001 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin moral özellikleri; onların işe bağlılık özelliklerini anlamlı derecede yordayabilmektedir. Yine elde edilen sonuçlara göre, moral puanlarının; işe bağlılık değişkeninin varyansının % 13,8’sini açıkladığı anlaşılmaktadır.

“İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin moral düzeyleri ile işe bağlılık özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesini” hedefleyen bu çalışmadan elde edilen sonuçlar şunlardır:

Öğretmenlerin işe bağlılık düzeyleri ile ilgili yapılan analizler sonucunda; araştırmaya katılan öğretmenlerin ortalama değerden yüksek işe bağlılık özelliğine sahip oldukları anlaşılmıştır.

Öğretmenlerin moral düzeyleri ile ilgili yapılan analizler sonucunda araştırmaya katılan öğretmenlerin ortalama Türk halkından yüksek moral düzeyine sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Öğretmen Moral Ölçeğinden alınabilecek en yüksek puan 120, en düşük puan ise 30'dur. Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin moral ortalamaları 63,13 olmuştur. Elde edilen bu sonuç öğretmenlerin moral özelliklerinin ortalama değerini (60,00), üstünde olduğunu göstermektedir. Öğretmen Moral Ölçeğinin Uyum alt boyutunda 11 madde bulunmaktadır. Bu alt boyuttan alınabilecek maksimum puan 44, minimum puan ise 11'dir. Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin uyum alt boyut puan ortalaması 23,54 olmuştur. Elde edilen bu sonuç ortalama değerini üstündedir. Öğretmen Moral Ölçeğinin Liderlik Sinerjisi alt boyutunda 13 madde yer almaktadır. Bu alt boyuttan alınabilecek maksimum puan 52 iken, minimum değer 13 olmaktadır. Bu alt boyutun ortalama değeri 23,54; alınabilecek ortalama değer 26'ın altında kalmıştır. Mutlak değerlendirme açısından öğretmenlerin liderlik sinerjisine yönelik moral özelliklerinin ortalamanın altında düşük düzeyde olduğu söylenebilir. Kişisel meydan okuma alt boyutunda 6 madde bulunmaktadır. Bu boyutun aritmetik ortalama değeri 11,59 olmuştur. Elde edilen bu sonuca göre, öğretmenlerin kişisel meydan okumaya yönelik moral özelliklerinin ortalama düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

“Öğretmenlerin işe bağlılıkları, bağımsız değişkenlere (cinsiyet, yaş, öğrenim düzeyi, branş, mezun olunan okul ve kıdem yılı) göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?” şeklinde ifade edilen amaç sorusuna cevap olarak yapılan analizler sonucunda, öğretmenlerin cinsiyet değişkenlerine göre işe bağlılık özelliklerinin farklılaştığı anlaşılmıştır. Erkek öğretmenlerin işe bağlılık özelliği, kadın öğretmenlerden anlamlı derecede daha yüksektir.

Öğretmenlerin yaş ve kıdem değişkenlerine göre İşe Bağlılık ölçeği toplam puan ortalamaları birbirinden farklılaşmıştır. Farklı yaş ve kıdem grubundaki öğretmenler, birbirlerinden farklı düzeylerde işe bağlılık özelliği göstermişlerdir. Öğretmenlerin yaşları ve kıdemleri yükseldikçe; işe bağlılık özellikleri düşüş göstermiştir.

Evli ve bekar öğretmenlerin işe bağlılık özellikleri, birbirine eşit düzeydedir. Medeni durum değişkenine göre işe bağlılık puanları için yapılan ilişkisiz grup “t” testinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilememiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin son mezun oldukları eğitim kurumu değişkenine göre İşe Bağlılık Ölçeği puanları için yapılan ilişkisiz grup “t” testi sonucunda istatistiksel açıdan 0,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Bu farklılık diğer fakültelerden mezun olan öğretmenler lehine gerçekleşmiştir. Eğitim Enstitüsü/Eğitim Fakültesinden mezun olan öğretmenlerin işe bağlılık özelliği; diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha düşük düzeydedir. Elde edilen bu sonuç belki de araştırmanın en önemli bulgusudur ve oldukça düşündürücü bir sonuçtur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin branş değişkenine göre İşe Bağlılık Ölçeği toplam puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi(ANOVA) sonuçlarına göre F değeri istatistiksel açıdan 0,001 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin branş değişkenine göre İşe Bağlılık ölçeği toplam puan ortalamaları birbirinden farklılaşmıştır. Farklı branş grubundaki öğretmenler, birbirlerinden farklı düzeylerde işe bağlılık özelliği göstermişlerdir. Sınıf öğretmenlerinin işe bağlılık özellikleri; diğer tüm branş grubu öğretmenlerden istatistiksel açıdan en az 0,01 düzeyinde

anlamli düzeyde daha düşük düzeydedir. Diğer branş grupları arasında işe bağlılık özelliği açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

“Öğretmenlerin moral düzeyleri, bağımsız değişkenlere (cinsiyet, yaş, öğrenim düzeyi, branş, mezun olunan okul ve kıdem yılı) göre farklılaşmakta mıdır?” şeklinde ifade edilen amaç sorusuna cevap olarak yapılan analizler sonucunda, erkek öğretmenlerin kişisel meydan okumaya yönelik moral özelliklerinin, kadın öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Öğretmen Moral Ölçeğinin Toplam ve Uyum ile Liderlik Sinerjisi alt boyut puan ortalamaları; cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermemiştir. Genel olarak kadın ve erkek öğretmenlerin moral özellikleri birbirine eşittir.

Öğretmenlerin yaş ve kıdem değişkenlerine göre Moral ölçeği toplam puan ortalamaları birbirinden farklılaşmıştır. Farklı yaş ve kıdem grubundaki öğretmenler, birbirlerinden farklı düzeylerde moral özelliği göstermişlerdir. Öğretmenlerin yaşları ve kıdemleri yükseldikçe; moral özellikleri düşüş göstermiştir.

Evli ve bekar öğretmenlerin moral özellikleri, birbirine eşit düzeydedir. Medeni durum değişkenine göre moral puanları için yapılan ilişkisiz grup “t” testinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilememiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerinden son mezun oldukları eğitim kurumu değişkenine göre Moral Ölçeği puanları için yapılan ilişkisiz grup “t” testi sonucunda istatistiksel açıdan 0,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Bu farklılık diğer fakültelerden mezun olan öğretmenler lehine gerçekleşmiştir. Ancak moral ölçeğinin alt boyutları için yapılan analizlerde istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilememiştir.

Öğretmenlerin branşları farklılaştıkça kişisel meydan okumaya yönelik moral özellikleri de farklılaşmaktadır. Sosyal alan dersleri öğretmenlerinin kişisel meydan okumaya yönelik moral özellikleri; sınıf öğretmenlerinden anlamlı düzeyde daha yüksektir. Ancak Öğretmen Moral Ölçeği Toplam ve Uyum ile Liderlik Sinerjisi alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilememiştir.

“Öğretmenlerin işe bağlılıkları ile moralleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklinde ifade edilen soruya cevaben Öğretmen Moral Ölçeği Kişisel Meydan Okuma alt boyutu ile işe bağlılık puanları arasında hesaplanan pearson çarpım momentler korelasyon katsayısı 0,526’dır ve bu sonuç istatistiksel açıdan 0,001 düzeyinde anlamlıdır. Bu sonuca dayalı olarak kişisel meydan okumaya yönelik moral düzeyinin, öğretmenlerin işe bağlılığını % 27,66 oranında etkilediği söylenebilir($r^2: ,2766$).

Öğretmen Moral Ölçeği Liderlik sinerjisi alt boyutu ile işe bağlılık puanları arasındaki ilişki katsayısı 0,287 olarak bulunmuştur($p<,001$). r^2 değerinin 0,0823 olması nedeniyle liderlik sinerjisine dayalı moral özelliğinin, öğretmenlerin işe bağlılığını % 8,27 oranında etkilediği anlaşılmıştır.

Öğretmen Moral Ölçeği Uyum alt boyutu ile işe bağlılık puanları arasında hesaplanan pearson çarpım momentler korelasyon katsayısı 0,240’dır ve bu sonuç istatistiksel açıdan 0,001 düzeyinde anlamlıdır. Bu sonuca dayalı olarak kişisel meydan okumaya yönelik moral düzeyinin, öğretmenlerin işe bağlılığını % 5,76 oranında etkilediği anlaşılmaktadır($r^2: ,0576$).

Öğretmen Moral Ölçeği Toplam puanları ile İşe bağlılık puanları arasında hesaplanan korelasyon katsayısı 0,372 olmuştur($p<,001$). r^2 değerinin 0,1383 olması

nedeniyle; öğretmen moral düzeyinin; işe bağlılık puanlarının varyansını % 13,83 oranında açıkladığı anlaşılmaktadır.

Elde edilen bu sonuçlara göre öğretmen moral özellikleri ile işe bağlılık arasında yüksek düzeyde ilişkiler bulunmaktadır.

Moral puanlarının işe bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizinde “F” değeri(93,051) istatistiksel açıdan 0,001 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin moral özellikleri; onların işe bağlılık özelliklerini anlamlı derecede yordayabilmektedir. Moral özellikleri, işe bağlılık özelliğini % 13,8 oranında etkilemektedir. Bu etki payı; istatistiksel açıdan anlamlı bir etki yüzdesidir.

4.2. Öneriler

Yapılan bu araştırma ile öğretmenlerin moral özelliğinin onların işe bağlılıkları üzerinde etkili olduğu anlaşılmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı, öğretmenlerin morallerini yükseltecek gerekli önlemleri almalıdır.

Öğretmen moral ve işe bağlılık özellikleri, yaş ve kıdem özelliği arttıkça anlamlı düzeyde düşmektedir. Yıpranma payı oldukça yüksek olan öğretmenlikte, en azından yaşı ve kıdemi yüksek olan öğretmenler sınıf ortamından uzaklaşarak; diğer genç öğretmenlere önderlik yaparak, birikimlerini paylaşarak görevlerini sürdürmelidir.

Araştırma kapsamında Eğitim Enstitüsü ve Eğitim Fakültesinden mezun olan öğretmenlerin, diğer fakülte mezunu olan öğretmenlerden daha düşük düzeyde moral ve işe bağlılık özelliği gösterdiği anlaşılmıştır. Öğretmen yetiştirmeyi amaçlayan bu kurumlar adı geçen bu özellikler açısından irdelenmelidir.

4.3. Araştırmacılara Öneriler

Öğretmenlerin işe bağlılık ve moral özelliklerini ölçen; bu araştırmada kullanılan ölçeklerin dışında da ölçekler bulunmaktadır. Bu ölçekler kullanılarak araştırma tekrar yapılmalı ve sonuçları karşılaştırılmalıdır.

Öğretmenlerin moral ve işe bağlılık özelliklerinin; öğretmenlerin iş performansını etkilediği varsayılmaktadır. Geçerli ve güvenilir performans ölçeiği kullanılarak; bu araştırma tekrar edilmelidir.

Bu araştırma sadece İstanbul ili Anadolu yakasında görev yapan öğretmenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın Türkiye'nin diğer illerinde görev yapan öğretmenler üzerinde tekrar edilmesi ve elde edilen sonuçların karşılaştırılmalıdır.

Öğretmen moral özellikleri; öğretmenlerin sahip olduğu pek çok psikolojik özellikle yakından ilgilidir. Bu psikolojik özellikleri ölçen geçerli ve güvenilir ölçme araçları kullanılarak, moral özellikleri arasındaki ilişkiler araştırılmalıdır. Böylece Öğretmen Moral ölçeiğinin kriter geçerliğine katkı sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Allam, Z.& Koteswari, V. B. (2006). Effect of job stress, age and job tenure on job involvement. *Social Science International*. 22(1), 59-65.
- Aşkun, C. İ. (1978). *İşgören*. Eskişehir: İktisadi ve İdari İlimler Akademisi Yayınları.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Nobel Yayın Dağıtım: Ankara,
- Bass, B. M. (1965). *Organizational Psychology*. Boston Allyn and Bacon.
- Blau, G. (1985). A multiple study investigation of the dimensionality of job involvement. *Journal of Vocational Behavior*. 27, 9-36.
- Blau, G. & Boal, K. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *The Academy of Management Review*. 12(2), 288-300.
- Briggs, L. D., & Richardson, W. D. (1992). Causes and effects of low morale among Secondary teachers. *Journal of Instructional Psychology*, 19(2).
- Brown, S. & Leigh, T.W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort and performance. *Journal of Applied Psychology*. 81(4), 358-368.
- Brown, S. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*. 120(2), 235-255.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Dalay, G. (2007). The Relationship Between The Variables of Organizational Trust, Job Engagement, Organizational Commitment and Job Involvement. *Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*
- Diefendorff, M. J., Brown, J.D., Kamin, M.A., & Lord, G.R. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Organizational Behavior*. 23, 93-108.
- DuBrin, A. J.(2008). *Essentials of Management*. USA: Cengage Learning.

- Elloy,D. F., Everett, J. E. & Flynn, W.R. (1995). Multidimensional mapping of the correlates of job involvement. *Canadian Journal of Behavioural Science*. 27:1. 79-91
- Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayın
- Erim, F. A. (2009) Individual response to organizational change: creating facade of conformity: Its antecedants and effects on participating in decision making, work engagement, job involvement and intent to quit. *Marmara Üniversitesi.Sosyal Bilimler Enstitüsü. Doktora tezi*.
- Gardner, D., Dunham, R., Cummings, L., & Pierce, J. (1989). Focus of attention at work: Construct definition and empirical validation. *Journal of Occupational Psychology*, 62,61-77.
- Haferand, J. C. &Martin, T. N. (2006). Job Involvement or Affective Commitment: A Sensitivity Analysis Study of Apathetic Employee Mobility. *Institute of Behavioral and Applied Management*. 3
- Hamner, W. C. & Tosi, H. L. (1974). Relationship of role conflict and role ambiguity to job involvement measures. *Journal of Applied Psychology*. 59(4), 497-499.
- Higgins,C.A., Duxbury,L. E. &Irving, R. H. (1992). Work –family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51, 51-75
- Huselid, M. & Day, N. E. (1991). Organizational commitment, job involvement and turnover: A substantive and methodological analysis. *Journal of Applied Psychology*. 76(3), 380-391
- Igbaria, M., Parasuraman, S., & Badawy, K.M. (1994). Work experiences, job involvement, and quality of work life among information system personnel. *MIS Quarterly*. 18(2), 175-201.
- Izgar, H. (2008). Okul yöneticilerinde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık. *Selçuk Üniversitesi, Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi* Sayı: 25, Sayfa 317 -334,
- İplik, F. N., Yalçın , A. (2007) , A Grubu seyahat Acentalarında Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18 : 483-500
- Jones, A. P.,James, L. R. & Bruni, J. B. (1975). Perceived leadership behavior and employee confidence in the leader as moderated by job involvement. *Journal of Applied Psychology*. 60(1) , 146-149

- Janssen, O. (2003). Innovative behaviour and job involvement at the price of conflict and less satisfactory relations with co-workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.76, 347-364.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*. 33, 692-724.
- Kanungo, R. (1979). The concept of alienation and involvement revisited. *Psychological Bulletin*. 86, 119-138.
- Kanungo, R. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*. 67, 341-349.
- Karahan, A. (2008) Çalışma Ortamındaki Statü Farklılıklarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: X, Sayı 3
- Karakuş, M. (2008). İlköğretim okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin duygusal zekâ yeterliklerinin, öğretmenlerin duygusal adanmışlık, örgütsel vatandaşlık ve iş doyumunu düzeylerine etkisi. *Fırat Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi*
- Karasar, N.(2006). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel yayınları.
- Katrinli, A. Atabay, G. Günay, G. Güneri, B. (2009). *Journal of Nursing Management*. 17(1), 66-73.
- Keller, R. (1997). Job involvement and organizational commitment as longitudinal predictors of job performance: A study of scientists and engineers. *Journal of Applied Psychology*. 82(4), 539-545
- Lawler, E. E.,Hall, D. T.(1970). Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*. 54(4) , 305-312
- Lodahl, M. T. & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33.
- Mathieu, J. & Farr, J. (1991). Further evidence for the discriminant validity of measures of organizational commitment, job involvement and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 76, 127-133.
- Meyer, P.J., Stanley, J. D., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*. 61, 20-52.
- Mirhashemi, M.(2008). Predictors of job involvement among faculty members of Islamic Azad University. *Journal of Iranian Psychologists*. 4(15).

- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi* Cilt:18 Sayı:2: 113 -130
- Paullay, I.M., Alliger, G.M., & Stone-Romero, E.F. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology*, 79, 2, 224-228.
- Pektaş, C. (2002). Toplam Kalite Uygulamaları ve Demografik Değişkenlerin İş Tatmini Boyutları ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Farklılaştırması. *Marmara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.*
- Rothbard, P.N. (2001). Enriching or depleting? Dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-684.
- Parkers, A. J. (2010) Dissertation Abstracts International: Section B: *The Sciences and Engineering*. p ,2733
- Paullay, I. M, Alliger, G.M., & Stone-Romero, E. F. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology*. 79(2) , 224-228.
- Probst, T. (2000).Wedded to the job: Moderating effects of job involvement on the consequences of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*. 5(1), 63 73.
- Rabinowitz, S. & Hall, D.T. (1977). Organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*. 84, 265-288.
- Reeve, C. L. & Smith, C. S. (2001). Refining Lodahl and Kejner's job involvement scale with a convergent evidence approach: Applying multiple methods to multiple samples. *Organizational Research Methods*. 4, 91-111.
- Richardson, A.H. & Vandenberg, J.R. (2005). Integrating managerial perceptions and transformational leadership into a work-unit level model of employee involvement. *Journal of Organizational Behavior*. 26, 561-589.
- Saleh, D.S. & Hosek, J. (1976). Job involvement: Concepts and measurements. *Academy of Management Journal*. 19(2), 213-224.
- Saridede, U. Doyuran, Ş. (2004). Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı. İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi*. Malatya.
- Sevimli, F. İşcan, Ö. F. Bireysel Ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu.(2005). *Ege Academic Review* .Cilt 5, Sayı 1-2, Ocak-Temmuz 2005 <http://eab.ege.edu.tr/pdf/5/C5-S1-2-M7.pdf> (01.03.2010)

- Shore, L. & Wayne, S. (1993). Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*. 78, 774–780.
- Şatır, F.S. (2002). Work-family conflict: In relation with job involvement and family involvement. Unpublished master thesis, Marmara Üniversitesi.
- Şenkaş, M. (1996). Grup çalışmasının işe bağlılık ve işgücü verimliliği üzerindeki etkileri. *Basılmamış Yüksek Lisans Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Topaloğlu, M. Koç, H. Yavuz, E. (2008). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bazı Temel Faktörler Açısından Analizi. *Kamu- İş Dergisi*. C:9, S:4
- Veranyurt, G. (2009). Personel Güçlendirme İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgüte Bağlılığın Rolü. *Marmara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi*
- Weissenberg, P. & Gruenfeld, L.W. (1968) Relationship between job satisfaction and job involvement. *Journal of Applied Psychology*. 52/6. 469-473.
- Wiener, Y., Muczyk, J. P. & Martin, H.J.(1992). Self-esteem and job involvement moderators of the relationship between work satisfaction and well-being. *Journal of Social Behavior and Personality*, 7, 539-554)
- Yalçın, A. İplik F.N. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:4, Sayı:1
- Yetim, S. A. (2007). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Moral Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Yılmazmış, F. (1999). Hemşirelikte algılanan liderlik tarzının işe bağlılığa ve iş doyumuna etkisinin incelenmesi. *Ege Üniversitesi. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi*.

EK 1 KİŞİSEL BİLGİ FORMU- MORAL ÖLÇEĞİ

Bu çalışma, Devlet Okullarındaki Öğretmenlerin İşe Bağlılıklarını ve Moral durumlarını araştırmaktadır. Aşağıda çalıştığınız kurumla ve işinizle (öğretmenlik) ilgili bazı ifadeler yer almaktadır. Sizden istenilen bu ifadeleri okuyarak söz konusu fikrin sizin görüşünüze ne derecede uygun olduğunu değerlendirmenizdir. Cevaplarınızı verirken; her ifadenin yanındaki ölçekleri kullanınız. Ölçekler “HER ZAMAN” seçeneğinden “HIÇ” seçeneğine doğru sıralanmıştır. Her ifadeye ne derecede katıldığınızı, sizce uygun olan seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

Anketteki hiçbir ifadenin doğru ya da yanlış yanıtı yoktur. Önemli olan sizin kendi görüşünüzdür. Bu nedenle, lütfen soruları yanıtızsız bırakmayınız ve soru formu üzerinde kimliğinizi belirtecek herhangi bir ifadeye yer vermeyiniz. Katkılarınız için çok teşekkür ederim.

Prof. Dr. Münevver Çetin
Tez Danışmanı

Kutay Başbüyük
Eğitim Yönetimi ve Denetimi
Yüksek Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Bu bölüm, ilköğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin “kişisel bilgileri” ile ilgili maddeleri içermektedir. Durumuza uygun olan seçeneği, önündeki parantezin içerisine çarpı (x) koyarak yanıtlayınız

1. Cinsiyetiniz; 1.() Kadın 2.() Erkek
2. Yaşınız; 1.() 20-30 2.() 31- 40 3.() 41- 50 4.() 51 ve üzeri
3. Medeni durumunuz: 1.() Evli 2.() Bekar
4. En son mezun olduğunuz okul;
- 1.() Eğitim Enstitüsü/ Eğitim Yüksekokulu/ Eğitim Fakültesi 2.() Diğer Fakülteler
5. Branşınız;
- 1.() Sınıf öğretmeni
- 2.() Sosyal Grubu Dersleri (Türkçe, Sosyal Bilgiler, İngilizce, Din Kültürü, Rehberlik)
- 3.() Fen Grubu Dersleri (Matematik, Fen ve Teknoloji)
- 4.() Uygulamalı Dersler (Görsel Sanatlar, Teknoloji Tasarım, Beden Eğitimi, Müzik, Bilgisayar)
6. Öğretmenlikteki kıdeminiz
- 1.() 5 yıl ve daha az 2.() 6- 10 yıl 3.() 11- 15 yıl 4.() 16- 20 yıl 5.() 21 yıl ve üzeri

ÖĞRETMEN MORAL ÖLÇEĞİ

Aşağıda moralinizi ölçmeyi amaçlayan sorular vardır. Cevaplarken kıstas olarak Her Zaman, Genellikle, Nadiren ve Hiç kullanılacaktır.

	Her Zaman	Genellikle	Nadiren	Hiç
1. Başka bir okulda farklı öğretmenlerle çalışmak yerine şu an birlikte çalıştığım öğretmen arkadaşlarımla çalışmayı tercih ederim.				

	Her Zaman	Genellikle	Nadiren	Hiç
2.Bu okuldaki öğretmenler bu okula ait olduğunu ve kendisine ihtiyaç duyulduğunu hisseder				
3.Bu okuldaki öğretmenler ortak profesyonel amaçlar doğrultusunda birbirleriyle işbirliği yaparlar				
4. Okuldaki her bir öğretmen okulun amaçlarını gerçekleştirmek için katkıda bulunur				
5.Şu anda bulunduğum şartlardan daha kötü koşullarda bile görevlerimi aynı kalitede ve sürekli olarak yerine getiririm				
6.Normal çalışma saatlerim dışında da okul işlerini yaparım				
7.Yöneticim tarafından yapılan önerilerin az değerli olduğuna inandığımda, onları görmezden gelirim.				
8.Okulumdaki öğretmenlere sürekli ve istikrarlı şekilde çalışacakları konusunda güvenilebilir.				
9. Bu okulda bana gerçekten ne yapabileceğimi gösterebilmem için şans verilir				
10. Okulda neler olup bittiği hakkında sağlıklı bilgilendirilirim				
11.Yöneticim işimdeki bir hata veya eksiklik konusunda benimle konuştuğunda kendimi iyi hissederim				
12.Okul kuralları ve bunların sebepleri tarafıma iyi bir şekilde açıklanır				
13.Okulumun iyi yönetildiğini düşünüyorum				
14.Okul müdürü her şeyin yalnızca kendi yargılarına bağlı olarak yapılmasını istemiş gibi görünür.				
15.Okul müdürümüz okul projeleri belirlenirken öğretmenlerin rol almasını teşvik eder				
16.Öğretmenlere verilen görevler açıkça ve anlaşılır şekilde tanımlanır				
17.Okulumdaki öğretmenler üniversite kurslarını veya hizmet içi eğitim kurslarını takip ederler				
18.Genel olarak bu okuldaki öğretmenler öğretim yaparken büyük ölçüde özgünlük ve girişimcilik gösterirler				
19.Bana göre öğretmenlikten daha zorlayıcı başka bir meslek yoktur				
20.Bu okuldaki öğretmenlerden özel bir efor sarf etmeleri istendiğinde kendine güvenli ve gayretli davranırlar				
21.Genellikle kendi inisiyatifimle öğretim tekniklerimde yaratıcı olmaya çalışırım				

22. Bu okuldaki öğretmenler okulun amaçlarının önemi hakkında ikna olmuşlardır.				
23. Şu anda yaptığım öğretmenlik bana başarı ve gurur hissi verir				
24. Şimdiki okulumun önemli bir parçası olduğumu hissedirim				
25. Okuldaki meslektaşlarım arasında şikâyet etme, tartışma ve taraf tutma yoktur.				
26. Okuldaki meslektaşlarım bağımsız bireyler topluluğu olmak yerine bir bütün olarak hareket etmeyi başarır				
27. Okulumun mali gücü ve amaçlarıyla tutarlı olarak bana en iyi ekipman sağlanır.				
28. Şu anki yöneticim benim hatam olmadan bir şeyler ters gittiğinde beni destekler ve arkamda durur				
29. Okulumun yönetiminde ve organizasyonunda pay sahibi olmayı umarım				
30. Öğretmenlikteki geçmiş başarılarım gelecekte elde edeceğim benzer başarılar için beni teşvik eder				

EK 2 İŞE BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Aşağıda işe bağlılığınızı ölçmeyi amaçlayan sorular vardır. “İş” olarak “Öğretmenlik” kastedilmektedir.Cevaplarken kıstas olarak Her Zaman, Genellikle, Nadiren ve Hiç kullanılacaktır.

	Her Zaman	Genellikle	Nadiren	Hiç
1.İşimi bitirmek için, bunun için para alamam bile mesaiye kalırım.				
2.Bir kişiyi ,işini ne kadar iyi yaptığıyla ölçebilirsiniz				
3.Hayatımdaki en büyük tatmin işimden gelir				
4.Bana göre, çalışırken zaman su gibi akıp geçer.				
5. Genellikle kendimi işime daha iyi verebilmek için işe biraz erken gelirim				
6.Başıma gelen en önemli şeyler işimin de dahil olduğu şeylerdir.				
7.Bazen geceleri uyanıp bir sonraki günün işini düşünürüm				
8.İşim konusunda gerçek bir mükemmeliyetçiyim				
9.İşimle bağlantılı şeylerde başarısız olursam kendimi keyifsiz hissederim				
10.İşimden çok daha önemli başka faaliyetlerim vardır				
11.İşimle; yaşar, beslenir ve soluk alırım.				
12.Paraya ihtiyaç duymasam bile muhtemelen çalışmaya devam ederdim.				
13.Sık sık, işe gelmektense evde kalmanın daha çekici olduğunu hissederim.				
14.Benim için işim ,benim kim olduğumun yalnızca küçük bir parçasıdır				
15.Kişisel olarak işime çok bağlıyım				
16.İşimde ekstra görevler ve sorumluluklar almaktan kaçınırım				
17.Eskiden işimde, şu anda olduğumdan daha hırslıydım				
18.Hayattaki çoğu şey işten daha fazla önemlidir				
19.Eskiden işimi daha fazla önemserdim. Fakat şimdi diğer şeyler benim için daha önemlidir				
20.Bazen işte yaptığım hatalar için kendimi cezalandırmak isterim.				

EK 3 ANKET UYGULAMA İZİNLERİ

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/ 51150
Konu : **Anket.**
(Kutay BAŞIBÜYÜK)

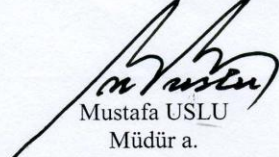
10. Mayıs 2010

MALTEPE ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne

- İlgi: a) 20/04/2010 tarih ve 890 sayılı yazınız.
b) Valilik Makamının 06/05/2010 tarih ve 49806 sayılı Oluru.
c) Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı'nın Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik izin ve Uygulama Yönergesi.

Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi **Kutay BAŞIBÜYÜK**'ün, İlimizde ekte isimleri belirtilen okullarda uygulanmak üzere "**İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Bağlılıkları ve Moral Durumları Arasındaki İlişki**" konulu anket çalışmasını yapma isteği ilgi (b) Valilik Oluru ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi, gereğinin ilgi (b) Valilik Oluru doğrultusunda, gerekli duyurunun anketçi tarafından yapılmasını, işlem bittikten sonra 2(iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Kültür Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.


Mustafa USLU
Müdür a.
Müdür Yardımcısı V.

EKLER :
Ek-1. İlgi (b) Valilik Oluru.
Ek-2. Anket soruları.

EĞİTİM
%100
DESTEK
4440632

NOT : Verilecek cevapta tarih, kayıt numarası, dosya numarası yazılması rica olunur.
Adres : İstanbul Millî Eğitim Müdürlüğü A.Blok Ankara cad. No:2 Cağaloğlu 2125261382
E-Mail : kultur34@meb.gov.tr **Web :** <http://istanbul.meb.gov.tr/bolumler/kultur>



T.C.MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Sayı : B.30.2MLT.0E1.00.00/4110/890

İstanbul, 20.04.2010

T.C
İSTANBUL İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi Kutay BAŞIBÜYÜK, tez danışmanlığını Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi öğretim üyelerinden Prof. Dr. Münevver ÖLÇÜM ÇETİN'in üstlendiği "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Bağlılıkları İle Moral Durumları Arasındaki İlişki" başlıklı bir araştırma yapmaktadır.

Araştırmada ihtiyaç duyulan verileri toplamak amacıyla, konuya ilişkin MEB Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığının 11.04.2007 tarih ve 1950 sayılı yazılı emri ve Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi dikkate alınarak ekteki anket hazırlanmıştır.

Söz konusu çalışmayla ilgili olarak, İstanbul ili, Ataşehir, Beykoz, Kadıköy, Ümraniye ve Üsküdar ilçelerindeki resmi ilköğretim okullarındaki branş ve sınıf öğretmenlerine yönelik bir anket uygulanması hususunu emir ve müsaadelerinize saygılarımla arz ederim.



EK: Tez Özeti
Anket

Kutay BAŞIBÜYÜK
Adres: Bulgurlu Cad. Ekşioğlu Mehmet Sitesi
N Blok D: 5 Üsküdar-İSTANBUL
Cep : 0505 712 22 21

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/ 49806
Konu: **Anket.**
(Kutay BAŞIBÜYÜK)

06. Mayıs 2010

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a-)Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 20/04/2010 tarih ve 890 sayılı yazısı.
b-)Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi.
c-)Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Araştırma Geliştirme Dairesi Başkanlığı'nın 11/04/2007 tarih ve 1950 sayılı emri.
d-)Millî Eğitim Müdürlüğü Anket Komisyonu'nun 29/04/2010 tarihli tutanağı.

Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi **Kutay BAŞIBÜYÜK**'ün, İlimizde ekte isimleri belirtilen okullarda uygulanmak üzere "**İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Bağlılıkları ve Moral Durumları Arasındaki İlişki**" konulu anket çalışmalarını yapma istekleri hakkındaki İlgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi **Kutay BAŞIBÜYÜK**'ün, İlimizde ekte isimleri belirtilen okullarda uygulanmak üzere "**İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Bağlılıkları ve Moral Durumları Arasındaki İlişki**" konulu anket çalışmalarını yapması, bilimsel amaç dışında kullanılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, İlgi (c) Bakanlık Emri esasları dahilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında)bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde Olurlarınıza arz ederim.

Dr. Muhammet YILDIZ
Millî Eğitim Müdürü

EKLER :
Ek-1. İLGİ (a)yazı ve ekleri

OLUR
05/05/2010
Faruk KAYA
Vali a.
Vali Yardımcısı

EK 4 ÖZGEÇMİŞ
KUTAY BAŞIBÜYÜK

KİŞİSEL BİLGİLER

Doğum yeri ve tarihi : Gaziantep -05.09.1975

İŞ DENEYİMİ

MEB Üsküdar Necmiye Güniz İO

İngilizce Öğretmeni

20-10-1999- devam etmekte

EĞİTİM

Maltepe Üniversitesi

Sosyal BilimlerEnstitüsü – Eğitim Bilimleri A.B.D

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı

2008-2012

Boğaziçi Üniversitesi

Eğitim Fakültesi – Kimya Öğretmenliği

1992-1999

Cibali Lisesi

1986-1992

Gaziantep Özdemirbey İlkokulu

1982-1986

İLETİŞİM

kutay_bs@yahoo.com